

عمادة الدراسات العليا
جامعة آل البيت

النظام القانوني للنقابات المهنية وحلّها

" دراسة مقارنة "

The Legal System and liquidation of the Unions
(Comparative Study)

إعداد الطالب
محمد عبدالله سعد الفضلي
(1370200016)

إشراف
الدكتور فرحان نزال المساعيد

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون

عمادة الدراسات العليا
جامعة آل البيت

التفويض

أنا محمد عبدالله سعد الفضلي أفوّض جامعة آل البيت بتزويد نسخ من رسالتي ورقياً وإلكترونياً للمكتبات، أو المنظمات، أو الهيئات والمؤسسات المعنية بالأبحاث والدراسات العلمية عند طلبها.

الاسـم: محمد عبدالله الفضلي

التوقيـع:

التاريـخ: ٢ / ١ / 2016

إقرار والتزام بقوانين جامعة آل البيت وأنظمتها وتعليماتها

أنا الطالب: محمد عبدالله سعد الفضلي الرقم الجامعي: 1370200016

التخصص: قانون الكلية: الدراسات العليا

أعلن بأنني قد التزمت بقوانين جامعة آل البيت وأنظمتها وتعليماتها وقراراتها السارية المفعول المتعلقة بإعداد رسائل الماجستير والدكتوراه عندما قمت شخصياً بإعداد رسالتي بعنوان:

النظام القانوني للنقابات المهنية وحلّها
" دراسة مقارنة "

وذلك بما ينسجم مع الأمانة العلمية المتعارف عليها في كتابة الرسائل والأطاريح العلمية.

توقيع الطالب: .... التاريخ: /١/ 2016

قرار لجنة المناقشة

النظام القانوني للنقابات المهنية وحلّها

" دراسة مقارنة "

The Legal System and liquidation of the Unions

"A Comparative Study"

إعداد الطالب

محمد عبدالله سعد الفضلي

(1370200016)

إشراف

الدكتـور فرحان نزال المساعيد

أعضاء لجنة المناقشة		التوقيع
الدكتور فرحان نزال المساعيد	مشرفاً رئيساً	....
الدكتور محمد الفواعرة	عضواً داخلياً	....
الدكتور نصر أبوعليم	عضواً داخلياً	....
الدكتور عوض الليمون	عضواً خارجياً	....

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون في كلية القانون في جامعة آل البيت.

نوقشت وأوصى بإجازتها بتاريخ ٢/ ١/ 2016 م

الإهـــداء

إلى الشمعة التي تحرق نفسها لتنير من حولها نبع الحنان..........

أمي الغالية

إلى من أحمل اسمه بكل فخر واعتزاز ....

أبي الغالي

إلى الذين قاسموني رغد العيش وكانوا نوراً لدربي لإكمال تعليمي.........

أخواني وأخواتي

إلى الأصدقاء وكل من قدم لي العون والمساعدة في إنجاز هذه الرسالة

إليهم جميعاً أهدي هذا الجهد المتواضع.....

الباحث

الشكر والتقدير

الحمد لله رب العالمين نحمده حمد الشاكرين، على توفيقه، لإتمام هذا الجهد المتواضع، والصلاة والسلام على سيدنا محمد خاتم الأنبياء والمرسلين وعلى آله وصحبه أجمعين ومن تبعهم بإحسان إلى يوم الدين.

وأسجل شكري وعظيم امتناني إلى الذي تابعني بجدية وعطاء وبروح المربي وتواضع العالم، أشكره لصبره، ولوفائه وإخلاصه وموضوعيته التي تمثلت في أسمى معانيها... إلى **الدكتور فرحان نزال المساعيد** الذي تفضل بالإشراف على هذه الرسالة، وذلك لما كرسه من ساعات في قراءة ومناقشة فصولها، ومتابعة تفاصيل العمل بها, ولما أبداه من روح علمية مخلصة وخلق عال ونبيل جعل لملاحظاته القيمة وتوجيهاته السديدة ومناقشته الغنية أبلغ الأثر في إعداد الرسالة بشكلها ومضمونها الحالي.

ويسرني أن أتقدم بعظيم الشكر والعرفان لكافة الأساتذة الكرام أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة آل البيت والإداريين والعاملين فيها على حسن وطيب المعاملة.

وأقدم خالص شكري وتقديري للأساتذة الكرام أعضاء لجنة المناقشة الموقرة على تفضلهم بقبول مناقشة هذه الرسالة، كما وأشكر كل من ساهم في إنجاز هذا الجهد سواء بالتشجيع أو المساندة.

كما وأتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى إدارة جامعة آل البيت ممثلة برئيسها ونوابه والعمداء الأفاضل، على جهودهم الكبيرة في رعاية طلبة الجامعة.

الباحث

فهرس المحتويات

الملخص

النظام القانوني للنقابات المهنية وحلّها

" دراسة مقارنة "

إعداد: محمد عبدالله سعد الفضلي

إشراف: الدكتور فرحان نزال المساعيد

جاءت هذه الرسالة كدراسة متخصصة، تهتم بجوانب قانونية هامة مرتبطة بالنقابات وتنظيمها القانوني ، فتناولت في الفصل الأول منها مسألة الطبيعة القانونية للنقابات، لبيان المركز القانوني لهذه المنظمات العمالية والمهنية، والأساس والتكييف القانوني لها، وذلك إنطلاقاً من مواقف التشريعات المقارنة فيها، وهما التشريعين الأردني والكويتي.

أما الفصل الثاني منها، فقد تعرض لجزء أو مرحلة هامة من حياة النقابة، ألا وهو حلُّ هذه النقابات وأحكامه، فتعرضت بمنهج وصفي وتحليلي للقواعد التشريعية التي تنظم أحكام حلّ النقابات، وما يترتب على ذلك من آثار قانونية، الى جانب تسليط الضوء على الجوانب الرقابية على حلّ هذه النقابات، ذلك كله أيضاً كدراسة مقارنة بين أحكام التشريعين الأردني والكويتي.

وخلصت في نهايتها الى عدة نتائج هامة، من أبرزها أن هناك عجز بالنصوص القانونية الحالية في الكويت والأردن عن حلّ إشكالية التكييف القانوني لحلّ النقابات، وخرجت أيضاً بالعديد من التوصيات ، كان أبرزها إعادة النظر بالتشريعات التي تنظم تدخل الدولة والجهات الإدارية ذات العلاقة في عملية الرقابة على حلّ هذه النقابات.

المقدمـــــــة

تمهيد

تشكل النقابات بشكل عام جزءاً مهماً من مؤسسات المجتمع المدني، وذلك خلال الدور الذي تقوم به في خدمة أعضاءها والمساهمة في بناء مجتمع مزدهر ومتقدم، والنقابات المهنية هي مؤسسة منظمة تضم مجموعة من الأفراد ذوي الاختصاصات المهنية المحددة وتهدف إلى تحقيق الغايات والأهداف التي يحددها قانون النقابة الخاص بها.

وتنشط النقابات المهنية في مجال تطوير المهنة التي تمثلها والارتقاء بمستوى الأداء المهني لمنتسبيها من خلال تنظيم المحاضرات والمؤتمرات والندوات ودورات التعليم المستمر في مختلف مجالات التخصص، وتقدّم النقابات المهنية لمنتسبيها خدمات كثيرة مثل القروض ذات الفائدة المنخفضة لغايات الإسكان، التأمين الصحي، رواتب التقاعد وبعض الخدمات الأخرى.

تساهم النقابات المهنية بشكل فاعل في القضايا العامة ولها موقف سياسي ثابت من كافة المصالح الوطنية والعربية والإسلامية، مما يعطيها دعما شعبيا واسعا، وهذا الموقف يمثل موقف كافة الهيئات العامة للنقابات باعتبارها النخبة المثقفة في المجتمع.

تلعب النقابات المهنية دوراً كبيراً في المجال الاجتماعي والسياسي والاقتصادي، كما أن خصائصها الاجتماعية والمهنية تعظم من وزنها، كونها تجمع فئات الاختصاص في مختلف فروع الإنتاج والخدمات، إلا أنها لا تمارس العمل السياسي بشكل مباشر، فهي لا تطالب بتداول السلطة بتشكيل الحكومات أو تنصيب مهنيين كوزراء ممثلين لها في الحكومة أو بتشكيل كوتا في مجلس الأمة (نواب أو أعيان)، وبذلك يقتصر دورها على إبداء الرأي في قضايا الشأن الوطني العام.

تمارس النقابات المهنية دوراً كبيراً في الدفاع عن الحريات العامة، وهذا ما يشكّل توتراً فيما بين الحكومات والنقابات المهنية، خاصة في ظل مطالبة النقابات إعطاء المزيد من الحريات

للمواطنين في التعبير عن الرأي، وكذلك مطالباتهم بضرورة سيادة القانون وترسيخ قواعد الديمقراطية والتعددية السياسية ودولة المؤسسات.

تأسيساً على ما تقدم ، تُعنى هذه الرسالة بدراسة موضوع النقابات من ناحيتين دقيقتين ، الناحية الأولى دراسة تحليلية للطبيعة القانونية لهذه النقابات ، والركائز القانونية التي تتأسس بموجبها ، ومن ناحية أخرى ، تتناول مسألة النظام القانوني الخاص بحل تلك النقابات ، وذلك في مجمله مقارنة بين التشريع الأردني والكويتي .

مشكلة الدراسة

نظراً لإختلاف الأساس القانوني الذي تقوم عليه النقابات بشكل عام والمهنية منها بشكل خاص في التشريعات المقارنة ، فقد ظهرت هناك أوجه تمايز وأوجه قصور بين كل من التشريع الأردني والكويتي حول هذه المسألة ، حيث تعالج هذه الرسالة بمنهج مقارن الطبيعة القانونية للنقابات في التشريع الأردني والكويتي ، الى جانب تناولها بالتحليل لمسألة حل النقابات في هذين التشريعين ، وتسلط الضوء على نواحي القصور القانوني في الانسجام مع المعايير الدولية في الحية النقابية ، وصولاً لتقديم التوصيات اللازمة التي من شأنها تعزيز هذه الحرية في كلا التشريعين ، وإجراء المفاضلة بينهما .

وبناء على ما تقدم وفي ضوء المشكلة البحثية فإن هذه الدراسة تسعى إلى الإجابة على تساؤلات متعددة أهمها:

1-ما هو مفهوم النقابات المهنية وأنواعها وأهدافها؟

2-ما هي الطبيعة القانونية للنقابات المهنية في القانون الكويتي والأردني؟

3-ما ابرز الإجراءات المتبعة تشكيل هذه النقابات المهنية في القانون الكويتي والأردني؟

4-ما هي الضوابط القانونية لحل النقابات المهنية في القانون الكويتي والأردني؟

5-ما ابرز الأطر القانونية للرقابة على حل النقابات المهنية في القانون الكويتي والأردني؟

فرضيات الدراسة

تستند هذه الدراسة على الفرضيات التالية:

1- هناك نظام قانوني يلعب دوراً أساسياً في تنظيم إجراءات حل النقابات المهنية في القانون الكويتي والأردني.

2- أن إجراءات حل النقابات المهنية في القانون الكويتي والأردني تستدعي ضرورة تدخل المشرع وإسراعه لمعالجة القصور التشريعي الذي يحيط النظام القانوني لحلها.

3- أن النظام القانوني يرتبط بضوابط قانونية وتشريعية ودستورية لحل النقابات المهنية في القانون الكويتي والأردني.

4- أن الرقابة على حل النقابات المهنية لها تطبيقاتها الملزمة في القانون الكويتي والأردني.

أهداف الدراسة

يتمثل الهدف الرئيسي لهذه الدراسة بتسليط الضوء على النظام القانوني لحل النقابات المهنية، وذلك من خلال دراسة مقارنة بين التشريعين الأردني والكويتي، كما تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف الفرعية الآتية:

1-التعرف على التطور التاريخي للنقابات، والمعايير الأساسية لتنظيمها، وإجراءات تشكيلها والمبادئ العامة التي يستند عليها العمل النقابي في الأردن ودولة الكويت.

2-بيان الطبيعة القانونية للنقابات (المهنية والعمالية) في الأردن والكويت، وتوضيح الأهداف العامة التي تقوم عليها.

3-بيان الجوانب التشريعية والقانونية المنظمة لحل النقابات المهنة في الأردن والكويت.

4-بيان مدى كفاية النظام القانوني لحل النقابات المهنية لضمان حقوق وواجبات المنتسبين لهذه النقابات وإجراءات الرقابة على حل النقابات المهنية في الأردن والكويت.

5- معرفة مدى ملاءمة النصوص القانونية الخاصة بالنظام القانوني لحل النقابات المهنية في القانون الكويتي والأردني، وبالتالي الوصول إلى نتائج يمكن من خلالها تقديم توصيات تحقق الغرض والهدف من إجراء هذه الدراسة.

أهمية الدراسة

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من أنها تعتبر إحدى الدراسات القانونية التي تتطرق إلى موضوع تستدعي دراسته وبحثه في نطاق مقارن بين التشريعات المختلفة وضمن المراجع والكتب القانونية التي تناولت النقابات المهنية وبيان النظام القانوني لها ولحلها في التشريعين الأردني والكويتي ، الذي يعد من المحاور الرئيسة في دراسة كل ما يتعلق بالنظام القانوني لحل النقابات المهنية وكيف تسير وتنتهي، وما قد يعترضها دون عناية تذكر بحلها للقائمين على العمل القضائي.

وتظهر أهمية هذه الرسالة إنطلاقاً من التأخر الذي تشهده دولة الكويت في تقنين أنظمة قانونية خاصة بالنقابات المهنية بالذات ، الأمر الذي يجعلها شريكة في النظام القانوني مع غيرها من الهيئات والجمعيات المشابهة ، في حين أن العديد من الدول الأخرى ومن بينها الأردن قد مضت قدماً ومنذ سنوات طويلة في تعزيز الاستقلالية والحرية النقابية في المجالات المهنية .

وعملياً فان أهمية هذه الدراسة تنبع من ضرورة دراسة القوانين التي تحكم النظام القانوني لحل النقابات المهنية في القانون الكويتي والأردني وبيان الايجابيات والسلبيات للتعامل في هذا

الجانب للاستفادة من الايجابيات وإيجاد الصيغ للقضاء على السلبيات ومحاولة تقديم اقتراحات مناسبة لحل النقابات المهنية مع السعي لإيجاد قيود وضوابط تتلائم وكيفية حلها والرقابة عليها.

منهج الدراسة

لغرض إنجاز هذه الدراسة سيستخدم الباحث المناهج التالية:

1- المنهج الوصفي: من خلال وصف مشكلة الدراسة وصفاً دقيقاً، ودراستها من كافة الجوانب، وبيان عواملها وأسبابها، وخصائصها، من خلال ما سيتوفر للباحث من مراجع ومصادر وبحوث ودوريات تتعلق بموضوع الدراسة، كما تعتمد هذه الدراسة على أسلوب البحث النوعي في تحليل النصوص القانونية التي تناولت النظام القانوني لحل النقابات المهنية في التشريعين الأردني والكويتي، كما ستقوم الدراسة بتحليل آراء الفقه القانوني وأحكام القضاء بشأن المسائل المتعلقة بموضوعها.

2- المنهج المقارن: تم استخدام المنهج المقارن لمقارنة النصوص القانونية في التشريعين الأردني والكويتي محل البحث، وكذلك مقارنتها بمثيلاتها في التشريعات المقارنة، لمعرفة عناصر الإتفاق والاختلاف، مما يمكننا من تصور واضح ودقيق للكيفية التي عالج بها المشرعان محل البحث موضوع النظام القانوني لحل النقابات المهنية.

3- المنهج التحليلي: تم تحليل ما تناوله الفقهاء والباحثون والدارسون من أراء واتجاهات حول هذا الموضوع، للوصول إلى النتائج التي تستند إلى جانب علمي يتسم بالدقة والوضوح في تقديم المقترحات والتوصيات المناسبة.

الدراسات السابقة

تمت الاستعانة والاستفادة من بعض الدراسات التي لها علاقة بموضوع الدراسة الحالية وتخدم أسئلتها وفرضياتها، ومن هذه الدراسات المرتبة من الأحدث إلى الأقدم على النحو التالي:

-دراسة الأستاذ الدكتور محمد أحمد المقداد (2012) بعنوان: فاعلية أداء النقابات في الأردن[1]

هدفت هذه الدراسة إلى توضيح المعايير والمبادئ العامة التي تستند عليها النقابات ومستلزمات النهوض اللازمة لتفعيل أدوارها بشكل عام، ومدى تأثير الجوانب السياسية والتشريعية والثقافية والاجتماعية على نشاط النقابات للوصول إلى ترجمة الأهداف التي تسعى إليها، وتتميز هذه الرسالة في أنها تعرض تلك المبادئ والمعايير من جانب تشريعي مقارن ، لبيان أثر تلك التشريعات في تطوير فاعلية العمل النقابي وحريته ، الى جانب تناولها لمسألة قانونية دقيقة ، تشكل جزءً هامة من حياة النقابة ، ألا وهو حل النقابات.

-دراسة نسرين عدوان (2010) وهي رسالة ماجستير بعنوان: الطبيعة القانونية للنقابات المهنية [2] :

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الطبيعة القانونية للنقابات المهنية في الأردن وفي عدد من الدول الأخرى نظراً لما يثيره سكوت المشرع عن تحديد طبيعتها القانونية من إشكاليات وخلافات بين الفقه والقضاء، وتتميز هذه الرسالة بطبيعتها المقارنة بين التشريعين الاردني والكويتي ، وتناولها جوانب الطبيعة القانونية للنقابات بشكل أكثر دقة.

-دراسة الدكتور حسام نافذ أبو دلال، (2010)، بعنوان: النقابات العمالية ودورها في التنمية السياسية في فلسطين [3]

[1] أ د المقداد، محمد. (2012). فاعلية أداء النقابات في الأردن، **المجلة الأردنية للعلوم الاجتماعية**، المجلد 5، العدد3.

[2] عدوان، نسرين. (2010). **الطبيعة القانونية للنقابات المهنية في القانون الأردني**، رسالة ماجستير في القانون، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، الأردن.

[3] أبو دلال، حسام نافذ، (2010)، النقابات العمالية ودورها في التنمية السياسية في فلسطين/ رسالة ماجستير، عمادة الدراسات العليا، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.

وهدفت لدراسة واقع النقابات العمالية في فلسطين وتحديد السبل الكفيلة بتفعيل دور هذه النقابات العمالية في تنمية سياسية بفلسطين التي تعد الحركة النقابية فيها من أقدم التنظيمات المهنية والعمالية بالوطن العربي،وتتميز هذه الرسالة بأنها أخذت منحىً قانونياً بشكل أكثر تفصيلاً ، وتركز على الجوانب القانونية أكثر من تركيزها على الجوانب التاريخية والسياسية .

-دراسة رشا الحنيطي، (2009)، وهي رسالة ماجستير بعنوان: مدى فعالية النقابات المهنية في عملية الإصلاح السياسي في الأردن [1]

تناولت الدراسة مدى فعالية النقابات المهنية في عملية الإصلاح السياسي في الأردن، واستندت الدراسة على المنهج التاريخي مستندة إلى التحليل العلمي الموضوعي المعتمد على مصادر عديدة في إبداء رأيها، في حين تتميز هذه الرسالة بالطابع القانوني الأكثر تفصيلاً ودقة، وعدم تركيزها على دور النقابة في الجوانب السياسية.

-دراسة عبدالعزيزالعتيقي، (2009) بعنوان: "دور النقابات العمالية في تطوير قانون الشغل" [2]

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور النقابات العمالية في تطوير قانون الشغل، وبينت نتائج الدراسة أن النقابات لها دور مهم في النهوض بقطاعات التنمية كونها تمارس مهاما ذات فاعلية اجتماعية، وذلك ضمن إطار الدفع بمسيرة التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وفي حين أن الدراسة تركز على الدور الفعلي للنقابات في حماية أعضائها ، فقد جاءت هذه الرسالة للتناول التكوين القانوني للنقابات، ومناقشة بعض الجوانب الإجرائية القانونية التي تحكمها .

-دراسة سليمان، عصام (2007) بعنوان: قوانين الجمعيات والأحزاب والنقابات العمالية: دراسة مقارنة. [1]

---

[1] الحنيطي، رشا (2009)، **مدى فعالية النقابات المهنية في عملية الإصلاح السياسي في الأردن**، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، عمان.

[2] العتيقي، عبد العزيز. (2009). **دور النقابات العمالية في تطوير قانون الشغل**، المغرب، كلية الحقوق.

استهدفت هذه الدراسة تعرف على القوانين التي تنظم عمل النقابات العمالية الجمعيات والأحزاب ، وذلك من خلال دراسة مقارنة. وبينت النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن القيام بإنشاء النقابات وجمعيات وأحزاب يرتبط بالحريات الأساسية المتعلقة بالتعبير عن الفكر وبإبداء الرأي، وفي حين كانت هذه الدراسة عامةً بعض الشيء، جاءت هذه الرسالة لتكون أكثر دقة وخصوصية في مناقشة جوانب قانونية للنقابات فقط .

-دراسة درة عبد الباري، 2006م بعنوان: دور النقابات والجمعيات المهنية في تنمية الموارد البشرية [2]

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور النقابات والجمعيات المهنية في تنمية الموارد البشرية، حيث ناقشت نقاط القوة والضعف لدى النقابات الأردنية أثناء تنفيذ مهامها، وبالتالي كانت دراسة تطبيقية لمدى فعالية النقابة في تطوير الجوانب المهنية لمنتسبيها ، وبالتالي تتميز الرسالة عنها بأنها تناولت البنية القانونية للنقابة ، وجوانب حلها وإنتهاء عملها .

خطة الدراسة

لقد تم تقسيم هذه الرسالة إلى مقدمة ضمن المبحث تمهيدي وفصلين وخاتمة تضمنت أهم النتائج والتوصيات، نتناولها على النحو التالي:

الفصل الأول: الإطار القانوني للنقابات المهنية

الفصل الثاني: ضوابط حل النقابات المهنية والرقابة عليها

الخاتمة: وتتضمن أهم النتائج والتوصيات.

---

[1] سليمان، عصام ، (2007)، **قوانين الجمعيات والأحزاب والنقابات العمالية: دراسة مقارنة**، بيروت، منشورات المركز العربي لتطوير حكم القانون والنزاهة.

[2] درة، عبد الباري، (2006). **دور النقابات والجمعيات المهنية في تنمية الموارد البشرية في الأردن**، منشورات المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، عمان، الأردن.

الفصل الأول

الإطار القانوني للنقابات المهنية

لقد أنشئت النقابات المهنية من أجل تنظيم بعض فئات من العمال من أجل حماية مصالحهم المهنية وتخضع النقابات التي تتولى هذه المرافق توجيه النشاط المهني بواسطة هيئات يخولها القانون بعض امتيازات السلطة العامة كنقابات المهن الزراعية ونقابة المهندسين والمحامين والأطباء وغيرها، حيث أن القانون يلزم العاملين بهذه المهن أن يشتركوا في عضويتها وأن يخضعوا لسلطاتها حيث هذه السلطة هي من تنظم أوضاعهم المهنية وغير ذلك من الأمور الأخرى التي تخص النقابية وأعضائها. [1]

ويتألف النظام القانوني للنقابات المهنية من مجموعة من القواعد العامة التي تخضع لها مختلف أنواع المرافق العامة المهنية فلا بد من توافر نظام قانوني يحكم نشاط النقابات المهنية وينظم شؤونها الداخلية، ويرتكز العمل النقابي الناجح على التعاطي بمبدأ الديمقراطية الذي يكفل الحياة التنظيمية للحراك النقابي، وعلى أعضاء الهيئات الإدارية والعامة في النقابات، بحيث تتعامل مع بعضها وتتحاور في القضايا التي تستدعي النقاش خدمة لبرامجها.وتسعى كل نقابة إلى تحقيق أهداف خاصة بها يضمنها قانون النقابة وتهدف النقابات بشكل عام إلى تحقيق الخدمات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للأعضاء، والمساهمة في عمليات البناء والتنمية من خلال صناديقها المالية، والحفاظ على حقوق ومكتسبات المنتسبين إليها. [2]

[1] عواضة، حسن محمد (1997)، **المبادئ الأساسية للقانون الإداري**، دار المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت. ص90.

[2] العنزي، محمود، (2000)، **نحو وعي نقابي جديد**، منشورات الاتحاد الوطني لطلبة الكويت، دولة الكويت. ص .20

يتناول الفصل الأول تحت عنوان الإطار القانوني للنقابات المهنية، من خلال مبحثين يتناول المبحث الأول ماهية النقابات المهنية، ويخصص المبحث الثاني لبيان الطبيعة القانونية للنقابات المهنية وإجراءات تشكيلها، وعلى النحو الآتي:

المبحث الأول

ماهية النقابات المهنية

لقد جاء إنشاء النقابات المهنية للدفاع عن قضايا ومصالح الأعضاء المنتمين لها، لذلك فقد تم إقرارها بشكل دستوري في غالبية دول العالم ، وقامت بإصدار نصوص قانونية وتشريعات تحدد الدور الذي يمكن أن تقوم به النقابة التي تختلف مهامها بين دولة وأخرى مع أن قاسمها المشترك هو أن دساتير هذه الدول تحتوي على بنود ونصوص تقرر أن هناك حقاً نقابيا لأعضائها، حيث تفرد الكثير من الدساتير من الأمور المتعلقة بالعمل النقابي إلى قوانين خاصة لتنظيم العمل النقابي.[1]

إن العمل النقابي يستند لمبدأ مهم يتمثل بالانتقال من الجهود الفردية إلى الجهود الجماعية، وذلك من اجل ضمان المحافظة على الحقوق لكافة الأطراف المشتركة بالعملية الإنتاجية، وهذه الأطراف هي أصحاب الأعمال الذين يمتلكون رؤوس الأموال وعناصر العملية الإنتاجية، والطرف الآخر هم العمال الذين يمتلكون القوة والجهد اليدوي والعقلي لأداء الأعمال، لذلك فان كل طرف من الطرفين (أصحاب العمل والعمال) لكل منهم مصلحته الخاصة والمختلفة تماما عن المصلحة التي ينتظرها الطرف الآخر، وهذا ما دفع بالعمال إلى تجميع أنفسهم في منظومات عمل نقابي كانت بداياتها تأخذ شكل الجمعيات التي تنادي بالمحافظة على حقوق هؤلاء العمال.[2]

---

[1] القباني، محمد بكر، (1992)، **نظرية المؤسسة العامة المهنية في القانون الإداري**، دار النهضة العربية، القاهرة. ص46

[2] المتولي، محمد (2004)، **الاتجاهات الحديثة في خصخصة المرافق العامة بين النظرية والتطبيق**، دار النهضة العربية، القاهرة. ص4

والعمل النقابي هو عمل اختياري وتطوعي، وهو يعبر عن وحدة المصالح الاقتصادية المشتركة للأعضاء وتمثيلهم في مواجهة الآخرين، وللعمل النقابي شخصية اعتبارية كاملة خاصة في العمليات التفاوضية والتعاقدية والتقاضي من دون حاجة إلى التوكيل أو التفويض، لان إدارتها تقوم على أساس الديمقراطية وحرية العمل النقابي، لذا تكمن أهمية النقابات المهنية بعملها المنظم الذي يعد محركًا أساسيًا للإنجاز والمثابرة لتحقيق الأهداف التي تسعى النقابات إلى تحقيقها، ويتبلور ضمن هذا المبدأ كل من عامل الاستعداد والتضحية من قبل كل عضو من أعضاء النقابات.[1]

وسيتم في هذا المبحث الأول تناول ماهية النقابات المهنية من خلال بيان مفهوم النقابات المهنية وطبعتها القانونية، وضمن المطالب التالية:

المطلب الأول - النقابات المهنية (النشأة، التطور، والمفهوم) :

إن المجتمعات البشرية كما هو معروف تتشكل من مجموعة من الأفراد التي تمتلك الأفكار التي نشأ عليها هذا المجتمع ومن المشاعر المشتركة بين أولئك الإفراد الذين تحكمهم أنظمة وقوانين تنظم الحياة التي يعشونها، وان هذه المشاعر والأفكار والقوانين الناظمة للحياة، هي ما يميز هذه المجتمعات ويجعل هناك اختلاف فيما بينها.[2]

ومن الضروري أن تتحقق وحدة بين أفراد المجتمع من جهة وبين الأفكار والمشاعر والقوانين، لأنه بدون هذه الوحدة لن توجد العلاقات الدائمة والتي تتميز بها المجتمعات الإنسانية، فوجود القانون يعتبر من الأساسيات بتشكيل المجتمعات، وانه بدون القانون لا تنتظم الحياة بالمجتمع، فيصبح سائداً به شريعة الغائب، ولتطبيق ذلك فان الحاكم عندما يتم انتخابه يقسم يميناً على تطبيق قانون البلاد العام ودستورها، ويشتمل القانون أو النظام الصادر بموجب ذلك

[1] الفياض، إبراهيم طه، (1998)، **القانون الإداري**، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، الكويت. ص27

[2] عبد الباقي، زيدان. (1992). **نظرية المؤسسة العامة المهنية في القانون الإداري**، دار النهضة العربية، القاهرة. ص142

الدستور. وكذلك الوزير أو النائب أو العضو في مجلس الأمة أو الأعيان أو الكونغرس فإنه يقسم اليمين على أن يحترم القانون العام ويطبقه لأن عدم التطبيق للقانون يعني دمار المجتمع من الداخل، ومهمة تطبيق قانون الدولة العام بالمجتمعات يوكل إلى الحاكم والذي بدوره يوكل ذلك لمؤسسات تشكل حسب القانون العام.[1]

وفي هذا المطلب سيقوم الباحث بالحديث أولا عن التطور التاريخي والتشريعي للنقابات المهنية في كل من فرنسا وبريطانيا والأردن والكويت في فرع أول، وفي الفرع الثاني سيخصصه للحديث عن تحديد المقصود بالنقابات المهنية في التشريعات المقارنة ومن ناحية فقهية وقضائية وعرضها كما يلي:

الفرع الأول - النشأة التاريخية وتطور النقابات المهنية :

تمثل التنظيم الوحيد للحرفيين قبل الثورة الصناعية بنظام الطوائف الحرفية، حيث كان هذا النظام يتضمن تنظيماً دقيقاً لكل حرفة من الحرف، ويحدد قواعد الالتحاق بها ، وأصول التدرج بها ، حيث كان لكل حرفة مراتب تتدرج على أساس التسلسل الهرمي بدءً من شيخ الطائفة وصولاً الى المعلمين ثم العرفاء (العمال) ثم الصبيان تحت التمرين[2] ، وقد تتابعت الأحداث والتطورات الاجتماعية والصناعية وغيرها، ليصل الأمر الى إنشاء منظمة العمل الدولية في عام 1919م ، ليعطي دفعة ودعم قوي للنقابات العمالية، حيث قامت هذه المنظمة العالمية بتكريس العديد من الأسس والمبادئ التي تحكم أعمال النقابات العمالية[3].

---

[1] عبيدات، محمد، (2011). **النقابات المهنية الأردنية**، عالم الكتب الحديث، إربد، الأردن. ص7-8.
[2] د العابد، عدنان (1986) ، نقابات العمال ومنظمات أصحاب العمل في القوانين العربية، مطبعة العمال المركزية،بغداد،ص5.
[3] رشيد، حيدر، (2010)، **تاريخ الحركة العمالية الأردنية واقعها الحالي ومستقبلها**، منظمة العمل العربية، ورشة العمل التدريبية، حول "تنمية الموارد البشرية وتعزيز الشراكة بين أطراف الإنتاج" المنعقد في عمان خلال الفترة من 7- 9 كانون الأول 2010. منشورات النقابة العامة للعاملين في المصارف والتأمين والمحاسبة في الأردن. ومتوفر على الموقع الالكتروني، www.gtubia.org.jo/home/Detailed/59

وتحقيقاً لأهداف هذه الرسالة ، يتناول هذا الفرع لمحة حول التطور التاريخي للمفهوم النقابي، إبتداءً من أوروبا ، ثم في الوطن العربي، وتحديداً في مواطن الدراسة المقارنة (الكويت والأردن)، وذلك على النحو التالي :

أولاً - في أوروبا :

تعود الفكرة الأساسية لتكوين فكرة النقابات إلى البدايات الأولى للتطور والنهضة الصناعية التي حدثت بأوروبا، وعاصرت الظهور الأولي للآلات والمعدات التي تعمل على البخار والتي جاءت متزامنة مع القوة التي يتمتع بها الاقطاعين الذين قاموا باستملاك الأراضي التي تعود للفلاحين، وقد ترتب على هذا الاستملاك نزوح أعداد كبيرة وهائلة من العمال والفلاحين للمناطق الصناعية، الأمر الذي أدى إلى توافر القوى العاملة الرخيصة المحرومة من وسائل العيش المختلفة، فانتشرت حالات الفقر وتفاقمت البطالة بين أفراد المجتمع والبؤس وانتشرت آفات اجتماعية كالجرائم وازداد البؤس واضطهاد العمال واستغلالهم بدون توافر الضمانات المتعلقة بالصحة والسلامة العامة للعاملين.[1]

لقد أدت هذه الظروف الطبيعية إلى قيام الأيدي العاملة ودفعتها إلى تنظيم صفوفها، حيث بدأ النقابيون بتشكيل صناديق الزمالة والتعاضد فيما بينهم لدرء الأخطار الاجتماعية، ثم تطورت هذه التنظيمات البدائية وأصبحت أكثر اتساع وقامت على أسس وأنظمة داخلية فاقتصرت غاياتها وأهدافها بالبداية بالدفاع عن الحقوق والمصالح لأعضائها المنتمين إليها والمطالبة بتحسين وزيادة

---

[1] إسماعيل، محمد أحمد، (1982)، **مبدأ الحرية النقابية لمنظمات العمل، دراسة مقارنة**، أطروحة دكتوراه، جامعة القاهرة، القاهرة. ص 15.

الأجور، ثم تشكلت كنواة لنقابات مهنية اكتسبت الصفة السياسية، وباتت مشاركة بالإصلاح السياسي وبحل القضايا الاجتماعية والنهوض بالأمور والنواحي الاقتصادية ومتطلبات التنمية.[1]

ونتيجة لهذه الظروف فقد تشكلت النواة الأولى لجماعات العمال من الحرفيين في بريطانيا سنة 1720، كذلك برزت اتحادات مهنية وتحت مسمى (جمعيات) مثل "جمعية الخياطين" بلندن، وجمعية عمال الصناعات الصوفية في المنطقة الغربية من بريطانيا، وأقيمت بفرنسا التجمعات العمالية تحت تسمية "التعاونيات"، وكانت تهدف لزيادة قوة أجهزة العمل، بالإضافة إلى قيام شكل جديد تحت اسم" الزماليات الفرنسية " والتي كانت تضم العمال الذين ينتمون لأوساط مهنية مختلفة وتتجاوز الحدود الخاصة بكل المهنة، فكل ذلك أدى إلى ظهور قانون فرنسي لوشابليه في عام 1791 يؤكد على أهمية هذه التنظيمات ويكرس وجودها.[2]

لقد ظهرت الاتحادات العمالية في بريطانيا بشكل قانوني ببداية القرن التاسع عشر، وكان ذلك بعد عصيان العمال في مدينة ميرلند البريطانية سنة 1811، والذي نجم عنه تعطل وتخريب المعدات والآلات والذي تزامن مع زيادة الاهتمام بالولايات المتحدة بالأيادي العاملة وبزيادة الدعم لتنظيمات العمال خوفا على المصالح الخاصة بالمنتجين والدولة بصورة عامة، وقد أدى هذا لظهور اتحادات نقابية عمالية بتأثير أفكار الشيوعيين والاشتراكيين على دول العالم، ودخلت بذلك الحكومات مع العمال بعدد من الخلافات والصدامات دفعت لظهور التيارات والأحزاب السياسية من الطبقات العاملة.[3]

---

[1] الوكيل، محمد إبراهيم خيري، (2007)، **دور القضاء الإداري والدستوري في إرساء مؤسسات المجتمع المدني**، دار الفكر العربي، الإسكندرية. ص 510

[2] العنزي، محمود، (2000)، مرجع سبق ذكره، ص 20.

[3] راضي، مازن ليلو، (2005)، **القانون الإداري**، دار المطبوعات الجامعية للنشر والتوزيع والطباعة، الإسكندرية، مصر. ص96.

وقد بدأ التنظيم النقابي يقوم بتشكيل التنظيمات العمالية النقابية ذات الطابع الدولي بتخطي الحدود القطرية والقومية والوحدة السياسية، وذلك خلال الفترة الواقعة ما بين منتصف القرن التاسع عشر وحتى نهاية الحرب العالمية الأولى. [1]

وقد تنادت النقابات المهنية في العالم بعد الحرب العالمية الأولى إلى تشكيل اتحاد نقابي عالمي ليجمع كافة النقابات المهنية، وأدت هذه الدعوة بالنهاية لتأسيس اتحاد النقابات العالمي في باريس بفرنسا في العام 1945 وذلك نتيجة للدعم الذي أولته الكتل الاجتماعية، ثم توالت بدول أوروبا الغربية والولايات المتحدة الأمريكية الدعوات لتأسيس اتحاد نقابي في لندن بالمملكة المتحدة في العام 1949 وقد أطلق عليه اسم (الاتحاد الدولي للنقابات الحرة) تهتم بتحسين ظروف العمل وتحقيق المصالح العمالية، وتحسين الشروط التي يؤدى بها العمل، وقد كان يمثلها عدد من النقابات وصل إلى (55) نقابة تمثل العدد نفسه من الدول، ثم انتمت إليها العديد من المنظمات النقابية تمثل (100) دولة في العالم، وأصبح المقر الرئيس لها في مدينة بروكسل عاصمة بلجيكا. [2]

ظهر العمل النقابي بفرنسا بشكل التعاونيات وذلك منذ العام 1791 بهدف زيادة الأجرة اليومية للعمال، وفيما بعد فان هذه التعاونيات قد تطورت وأخذت شكل الغرف النقابية، والتي استمر العمل بهذه الغرف إلى أن أقر البرلمان الفرنسي بعام 1882 القانون الأول الذي يسمح ويعطي العمال الحق بتنظيم النقابات. أما في الولايات المتحدة الأمريكية فبدأت المحاولات لتأسيس

---

[1] شلبي، منير إبراهيم(1977)، **المرفق المحلي دراسة مقارنة**، أطروحة دكتوراه، جامعة عين شمس، القاهرة، ص48.

[2] Gary, D. and Mallory, J. (2009). "**Trade Unions in a New-Liberal World; British Trade Unions under New Labor**". Rutledge Research in Employment Relations.UK, p.31.

نقابات عمالية بأواخر القرن الثامن عشر، حيث قامت الاضطرابات العمالية بين العاملين بالمطابع في فيلادلفيا، ونشأ عنها تشكيل النقابة الخاصة بعمال المطابع بنيويورك والنقابة الخاصة بعمال الخياطين في بالتيمور، وفي العام 1879 نظم الإضراب العمالي في القطاع السكك الحديدية، وأدى إلى ارتفاع عدد المنتسبين للنقابات المهنية من مائة وعشرون ألفا إلى سبعماية ألف منتسب عام 1886. وبمنتصف القرن العشرين قادت النقابات العمالية بالعالم إلى إحداث العديد من التغييرات والقيام بالاحتجاجات السياسية، فأصبحت الأكثر قدرة نتيجة لتزايد وجودها المنظم وتعزيز نفوذها، مما دفع لمواجهة مع حكومات الدول التي حاولت الحد من ممارسة النقابات لنشاطاتها وذلك بإصدارها لقوانين حظرت عليها ممارسة الأنشطة إلا بعد اخذ موافقتها لتكون من الأدوات المنسجمة مع سياسات الحكومة. [1]

ثانياً - في الوطن العربي :

لقد تزايد ظهور النقابات في الوطن العربي وبدرجة متفاوتة بين الدول العربية، وذلك وفقا للقوانين التي تنظم العمل النقابي بصورة خاصة ومؤسسات المجتمع المدني بصورة عامة، وبالاعتماد على إرادة السلطة الحكومية بإيجاد الشراكات المنتظمة مع كافة أعضاء المجتمع المدني. [2]

وبالرغم من وجود درجة من التعاون والفروقات التي لها علاقة بالتطور بعمل النقابات المهنية في الوطن العربي، فأن قاسمها المشترك يكمن في الوصف الذي يبرز في قيام الإرادة الحكومية بتهميش أهمية النقابات كمؤسسات غير رسمية في الشراكة لتنمية المجتمعات والمؤسسات الدولية عامة كانت أم خاصة. فالنقابات بالدول العربية تعيش بغياب تام لرغبة

[1] Abby, D. 2004. "**Managing the Employability of Professionals and Managerial tuff**". World Employment Report, Vol. 1, 21, p. 13.

[2] حنفي، عبد الله (1998)، **دور النقابات في الحياة الدستورية (دراسة مقارنة)**، دار النهضة العربي، القاهرة، مصر. ص53

الحكومات بل بسيطرتها على الأدوار التي يمكن أن تؤديها بظل القوانين والإجراءات التي تخضع لسيطرة الحكومة والقائمة على إضعاف الممارسات والأنشطة المعبرة عن الإرادة المؤسسية لهذه النقابات، وهذا ما أسهم بتقليل وإضعاف للدور الذي يمكن أن تؤديه التنظيمات المهنية والعمالية عند سعيها لتحقيق أهدافها على مختلف المستويات.[1]

لقد سبقت **جمهورية مصر العربية** النقابات المهنية في الوجود النقابات العمالية، إذ أن الاعتراف كان أولا للنقابات المهنية من خلال الاعتراف بنقابة المحامين الأهلية بعام 1912، ونقابة المحامين الشرعيين بعام 1916م، وقد كان من الصعوبة لغاية العام 1876 القيام بوضع الحدود الفاصلة بين النقابات المهنية والنقابات العمالية؛ فنشأت نقابات عمالية على شكل الطوائف والروابط التي تقوم بجمع أصحاب الحرفة أو المهنة أو الصناعة الواحدة في كيان نقابي يجمعهم.[2]

وقد شهد العام 1876 قيام المحامون أمام المحاكم المختلطة بتأسيس جماعة مصلحة صدر بها أمر رسمي عال في 1887 ثم أسس المحامون أمام المحاكم الأهلية جماعة مصلحة لهم في عام 1886 وتم انتخاب لجنة قامت بإعداد نظام ولائحة خاصة بهم وتم استصدار أمر حكومي خاص بها، ثم قام المحامون أمام المحاكم الأهلية بتشكيل جماعة مصلحة جديدة عام 1897 ونجحوا بإصدار القانون 26 لسنة 1912 بشأن تأسيس نقابة المحامين المصريين. وفي عام 1916 تم إصدار القانون رقم 15 لسنة 1916 الخاص بتأسيس نقابة المحامين أمام المحاكم الشرعية، وبذلك أصبح في مصر ثلاث نقابات مهنية للمحامين هي: نقابة المحامين أمام المحاكم

---

[1] المقداد، 2012. مرجع سبق ذكره، ص 441.

[2] القباني، بكر (1962)، **نظرية المؤسسة العامة المهنية في القانون الإداري**، القاهرة : دار النهضة العربية للنشر والطباعة. ص 251.

المختلطة وتأسست عام 1876 ، ثم نقابة المحامين أمام المحاكم الأهلية وتأسست عام 1912 ، ثم نقابة المحامين أمام المحاكم الشرعية وتأسست 1916.[1]

كما تأسست مجموعة متعددة من الروابط ضمت مجموعة من المعلمين ومن أهمها رابطة التعليم الإلزامي وتأسست في عام 1924 ورابطة الأزهريين وتأسست بعام 1941، وفي نفس العام 1941 تم إنشاء نقابة الصحفيين وكانت ثاني نقابة مهنية يتم الاعتراف بها وإصدار قانون لها بعد نقابة المحامين. وقد توالى بعد ذلك إنشاء باقي النقابات المهنية المصرية حتى وصلت إلى 24 نقابة مهنية، كذلك تم تأسيس رابطة المعلمين الجامعية عام 1942، وفي عام 1954 تأسست نقابة المعلمين وضمت كافة العاملين بحقل التعليم. [2]

ثم صدر القانون رقم 133 الخاص بمزاولة مهنة المحاسبة والمراجعة في عام 1951 وبعد ذلك بأربعة أعوام صدر القانون رقم 349 لسنة 1955 الخاص بتأسيس نقابة المحاسبين والمراجعين، ثم نجح التجاريون بإشهار نادي التجارة كنادي اجتماعي يتبع وزارة الشئون الاجتماعية، واستمر النادي في العمل حتى بعد أن صدر قانون إنشاء نقابة التجاريين وبداخل نفس المبنى مارس كل منهما عمله مع بقاء كل منهم اشتراكه المستقل ومجلته المستقلة، ثم تأسست نقابة

---

[1] قنديل، أماني، (1995)، **النقابات المهنية**، المكتب العربي للمعارف، القاهرة. ص 12

[2] مرتضي ، محمود مرتضى، (2009)، **دور النقابات المهنية في دعم التطور الديمقراطي**، المؤسسة العربية لدعم المجتمع المدني وحقوق الإنسان، القاهرة. ص35

التطبيقيين عام 1969 وكانت تسمى حينها نقابة المهن التطبيقية، وفي عام 1974 صدر القانون رقم 67 الخاص بإنشاء نقابة التطبيقيين.[1]

وفي **المملكة الأردنية الهاشمية** تأسست النقابات المهنية في بداية الخمسينيات من القرن العشرين، وكانت تستند لقوانين خاصة بها تم أقرارها من مجلس الأمة الأردني، حيث تعزز عملها بصدور الإدارة الملكية السامية بذلك، وقد كانت نقابة المحامين أول النقابات التي تم تأسيسها وكان ذلك بعام 1950. ثم تأسست نقابة الصحفيين الأردنيين بعام1953 وصدر القانون الخاص بعملها أول مرة بالعام 1953 وقد تم استحداث القانون المؤقت الذي ينظم عمل النقابة بعام 1983، بعد ذلك صدر قانون رقم (15) لسنة 1998 والذي ما زال العمل به حتى الوقت الحالي، وأخيراً تأسست نقابة الجيولوجيين الأردنيون بعام 1972. [2]

تعد النقابات المهنية من أقدم المنظمات بالمجتمع الأردني، حيث أن الحركة النقابية في الأردن نشأت في الخمسينيات من القرن الماضي، أي بعد أن صدر الدستور الأردني في عام 1952، والذي فتح المجال إلى أصحاب المهن بتأسيس النقابات المهنية الخاصة بهم، فتأسست نقابة الأطباء بعام 1954 وكذلك نقابة الصيادلة بعام 1957، والجدير بالذكر أن النقابات المهنية في الأردن نشطت بشكل مهم وبارز في إدارة ما تتولاه من مرافق خاصة بالنقابة.[3]

---

[1] الجبيلي، عبد المنعم الغزالي، (1964)، **تاريخ الحركة النقابية في العالم**، مكتبة يوليو، مصر، ص143.

[2] الرنتاوي، عريب الرنتاوي، (2003)، **النقابات ومؤسسات المجتمع المدني**، مركز القدس للدراسات السياسية، عمان. ص 12

[3] الرشواني، منار محمد، (2004)، **مخاض النقابات المهنية في الأردن**، مركز دراسات الأمة، عمان، ص11.

وفي الأردن فان العام 1965 شهد تأسيس مجمع النقابات المهنية، ويضم نقابة المحامين ونقابة الأطباء ونقابة المهندسين ونقابة الصيادلة ونقابة المهندسين الزراعيين ونقابة أطباء الأسنان، وقد اصدر مجمع النقابات المهنية عدد من البيانات السياسية ودعا إلى الاجتماعات حسب ظروف الأردن السياسية وكان يناقش القضايا المهنية وله الحق بإصدار أوامر تخص النقابات. [1]

وفي دولة **الكويت** فقد أورد مركز الخليج لسياسات التنمية في تقرير مفصل له حول العمل النقابي، أن هناك عدد من الأسباب التي دفعت لضعف الحركة العمالية والنقابية في دولة الكويت، من أهمها طبيعة النظام السياسي وغلبة العمالة الوافدة على العاملة المحلية، حيث أصبحت نسبة العمال من المواطنين من إجمالي القوة العاملة قليلة معظمها يتركز بالقطاع العام، بالإضافة لاقتصار تشكيل النقابات على القطاع الخاص دون القطاع الحكومي الذي يمتاز بكثافة عمالية وطنية كبيرة جدا. ومع ذلك فان الكويت تُعدّ أول دولة من دول الخليج العربي شرعت العمل النقابي بموجب قانون رقم 38 لسنة 1964 في شأن العمل في القطاع الأهلي (1964/38)، والذي استند على المادة (43) من الدستور الكويتي، والتي نصّت على أن: " حرّية تكوين الجمعيّات والنّقابات على أسس وطنيّة وبوسائل سليمة مكفولة وفقاً للشّروط والأوضاع التي يبينها القانون، ولا يجوز إجبار أحد على الانضمام إلى أي جمعية أو نقابة". [2]

وفي شهر سبتمبر 1964 تم تقديم الطلبات لوزارة الشؤون لإشهار نقابات: (الصحة، البلدية، الأشغال، التربية والتعليم، شركة نفط الكويت). وبعد مخاطبات حول الحصول على

---

[1] حمايل، عمر، (2010). **النقابات المهنية الأردنية: خصائصها المؤسسية ودورها السياسي**، دار سندباد للنشر والطباعة، عمان، الأردن. ص51.

[2] تقرير مركز الخليج لسياسات التنمية، متوفر على الموقع الالكتروني، https://www.gulfpolicies.com.

شهادات حسن السيرة والسلوك من وزارة الداخلية، فقد تأسست نقابة البلدية والإطفاء[1]، ونقابة الصحة [2]، تلاها نقابة البلدية[3]، ثم نقابة التربية[4] ، ونقابة الأشغال العامة[5]، ونقابة المالية والجمارك[6]، ونقابة الكهرباء والماء[7]، وغيرها من النقابات[8] .

الفرع الثاني - مفهوم النقابات المهنية :

تمثل النقابات المهنية تنظيماً جماعياً اختيارياً يضم العاملين في حرفة أو مهنة معينة سواء كانت صناعة، أو زراعة، خدمية، أو العمالة الدائمة أو المؤقتة، المنتظمة أو غير المنتظمة أو تلك التي تضم أصحاب العمل، وتهدف هذه التنظيمات إلى حماية مصالح الأفراد الذين ينتمون لها والدفاع عن حقوقهم وتحسين الظروف والشروط المتعلقة بأعمالهم وتمثيلهم كممارسين للمهنة من اجل النهوض بأحوالهم سواء الاقتصادية أو الاجتماعية أو الثقافية أو الفكرية أو المهنية.[9]

والنقابات المهنية هي بمثابة المنظمات التي يتم تشكيلها لغرض القيام بتحسين الشروط والظروف التي يتم بها أداء العمل، ومن خلالها يتم رعاية كافة المصالح الاقتصادية والاجتماعية الخاصة بالأعضاء، وذلك عن طريق التفاوض الجماعي وبالضغط على أصحاب الأعمال والهيئات التشريعية والحكومة، وذلك من خلال ممارسة الأعمال الجماعية الاحتجاجية والسياسية أحيانا.

ونستعرض مفهوم النقابات المهنية بتعريفها من جانب التشريع والقضاء والفقه، ومن ثم بيان خصائص لهذه التعاريف، وعلى النحو الآتي:

---

[1] تأسست بتاريخ 1964/10/21م

[2] تأسست بتاريخ 1964/10/24م

[3] تأسست بتاريخ 1964/11/22م

[4] تأسست بتاريخ 1964/11/6م

[5] تأسست بتاريخ 1965/1/20م

[6] تأسست بتاريخ 1965/1/24م

[7] تأسست بتاريخ 1965/6/3م

[8] العمل النقابي في الكويت، متوفر على الموقع الالكتروني، http://www.ktuf.org/alamel /.

[9] أبو رمان، حسين. (1995). **دليل النقابات المهنية الأردنية**، مركز الأردن الجديد للدراسات، عمان.

أولاً - التعريف التشريعي :

بالرغم من شح المصادر والمراجع ، إلا أن هناك بعض من التعاريف للنقابات المهنية في الجانب التشريعي، منها ما ورد بالمعجم القانوني والصادر عن مجمع اللغة العربية بالقاهرة، وقد تم استخدام المفهوم لتحديد الأنظمة التطوعية والمهنية للدفاع عن مصالح واهتمامات القطاع العمالي على حساب مصالح واهتمامات القطاع على حساب المصالح العامة.

تُعد النقابات المهنية جماعة من الجماعات التي تهتم بمصالح الأفراد والتي تقوم على أسس مهنية تمتاز بتواجد التنظيم الشديد والمحكم للاعتبارات القانونية، فانه من غير الجائز للمحامين أو للأطباء أو الصحفيين أن يمارسوا مهنهم ما لم يكن لديهم العضوية بالنقابة الخاصة بممارسة المهنة، التي يمتاز أعضاءها بمستوى عالٍ من التعليم بحيث تجعلهم يدركون أهمية وضرورة العمل الجماعي والتنظيم القائم على حماية المصالح، حيث تعبر النقابات عن المصالح الاقتصادية والاجتماعية المتوازنة والمتجانسة.[1]

تم تعريف النقابة المهنية بأنها " المنظمة أو التجمع الذي يضم مجموعة من العاملين الممارسون لحرفة أو مهنة واحدة، ويباشرون أعمالاً تتعلق بمهنة واحدة، والغاية من تأسيسها للدفاع عن مصالح العمال الاقتصادية والاجتماعية، فالنقابات المهنية تمثل الجماعات المدافعة عن المصالح الخاصة بأعضائها، بالإضافة إلى الاهتمام بتقديم الخدمات العامة للمجتمع.[2]

عرف التشريع الأردني النقابة بنص المادة (20/2) من الفصل الأول من قانون العمل الأردني بأن النقابة هي " تنظيم مهني عمالي يشكل وفق أحكام هذا القانون".[3]

---

[1] السيد، مصطفى كامل، (2015)، **الروابط المهنية**، دارا الأمل للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، الأردن. ص35.

[2] الروسان، محمد، (2015)، **شرح قانون التنظيم النقابي**، دار الثقافة للنشر والطباعة والتوزيع، عمان. ص27.

[3] قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 والمعدل بالقانون رقم 26 لسنة 2010، الفصل الأول/ التعريفات، المادة (20/2).

أما التشريع الكويتي فقد عرف النقابة بأنها " الجمعيات المنظمة المستمرة لمدة معينة وتتألف من أشخاص طبيعيين أو اعتباريين بغرض آخر غير الحصول على الربح المادي وتستهدف نشاط اجتماعي أو ثقافي أو رياضي أو ديني".[1]

أورد المشرع المصري أهداف المنظمة النقابية، حيث قررت المادة (8) من قانون النقابات العمالية رقم 35 لسنة 1976 أن " تستهدف المنظمات النقابية حماية الحقوق المشروعة لأعضائها والدفاع عن مصالحهم وتحسين ظروف وشروط العمل".[2]

وعرفت الموسوعة الدولية للعلوم الاجتماعية النقابة بأنها: " نوع من أنواع جماعات المصالح تنشأ من أجل الدفاع عن المصالح الاقتصادية والاجتماعية المشتركة لأعضائها أو حماية هذه المصالح، مع وجود بعض الاختلاف في تحديد امتداد تأثيرها في قضايا المجتمع المختلفة، والنقابة تشكل من اجل المساومة الجماعية حول الشروط التي يتم استخدامها لرعاية المصالح عن طريق ممارسة الضغوطات على الحكومة وهيئات التشريع واللجوء للعمل السياسي في حالات معينة. [3]

وبهذا يقترب مفهوم النقابات المهنية من مفهوم جماعات المصالح من حيث الأهداف، والوظائف، والتنظيم، ووسائل العمل وأساليبه، فجماعات الضغط أو المصالح يدل معناها على امتلاك مجموعة من الأفراد لصفة أو لصفات متعددة ومميزة ومشتركة، توثر على جهاز الحكومة

---

[1] الدستور الكويتي لسنة 1962.

2 قانون النقابات العمالية المصري رقم 35 لسنة 1976

[3] الكيالي، عبد الوهاب، (2011)، **الموسوعة السياسية**، دار الأمل للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ص604.

لتحقيق أهدافها والأغراض التي أسست من أجلها، أما المنظمات المهنية فتتمثل أهدافها وأغراضها الرئيسة بزيادة مستوى الرفاهية للفئة التي تمثلها هذه النقابة أو لحماية أوضاعهم المكتسبة.[1]

والاختلاف بين النقابات المهنية وجماعات المصالح يكمن بنطاق مصالح الأعضاء الخاصة والضيقة، وهو ما يجعلها قريبة من مفهوم مؤسسة من المؤسسات بالمجتمع المدني، والنقابات المهنية لها دور مهم في معالجة قضايا المجتمع العامة الهادفة إلى زيادة تقدم المجتمعات التي تنشا بها، حيث أن المشكلات التي يمر بها أفراد المجتمع تعتبر متشابكة ومعقدة بحيث يصعب عزل النقابات المهنية عن المجتمع.[2]

وتتفق الموسوعة السياسية مع ما تقدم حيث تشير إلى أن جماعات المصالح تضم مجموعة من الأفراد ذوي المصالح المشتركة التي تمارس نشاط سياسي أو نقابي طبقي أو اجتماعي للتأثير المباشر أو الغير مباشر في التصرفات التي تقوم بها الحكومة أو تعبر عن موقفها من اجل صالح أهداف معينة تحقق أهداف وأغراض الجماعة الضاغطة، فالجماعات الضاغطة أو جماعات المصالح لا تهدف للوصول إلى الحكم، وإنما هي جماعة لها اتجاهات معينة ومصالح مشتركة تسعى إلى الضغط على الحكومة، كذلك فان النقابات المهنية تضغط على الحكومة لتحقيق المطالب الخاصة بأعضائها وممارسة العمل.[3]

ثانيا - التعريف القضائي:

تعتبر النقابة من المنظمات العامة التي تستهدف المصلحة العامة، وتقوم بإجبار الأفراد ممن ينتمون للمهنة على الانضمام إليها، وتفرض عليهم رسوم مالية، وتقوم بالإجراءات التأديبية

---

[1] مينو، جان. (2006). **الجماعة الضاغطة**، دار السندباد للطباعة والنشر والطباعة والتوزيع، لبنان. ص8-13.

[2] الشرقاوي، سعاد. (2005). **الأحزاب السياسية وجماعات الضغط**، المكتبة الوطنية للنشر والتوزيع، الأردن، ص 81-82.

[3] الكيالي، عبد الوهاب، (2011)، **مرجع سابق**، ص74.

للأعضاء، وتخضع للرقابة الإدارية، بالإضافة لقيامها بإدارة المرافق العامة وتنظيمها وتدبير شؤون المهنة.[1]

وقد عرفت محكمة العدل العليا في قرارها رقم 87/186، النقابة بقولها: "إن نقابة المحامين النظاميين هي هيئة أنشئت بقانون تقوم على رعاية مصالح أعضائها، ولها على أفرادها سلطة مستمدة من القانون وتملك سلطة لائحية لتنظيم أعمال وشؤون أعضائها وتملك الحق في إصدار قرارات إدارية في هذه الشؤون.[2]

والجدير بالذكر إلى أن بعض الدول العربية مثل دول الخليج العربي تعتبر النقابات المهنية الركيزة الأساسية لعمل القطاع الأهلي الخاص، حيث أنها تقوم بإخضاع هذا القطاع للقانون نفسه الذي يعرف منظمات هذا القطاع، أما في بعض الدول العربية الأخرى كالمملكة الأردنية الهاشمية فان هناك مجموعة من القوانين المستقلة التي تعمل على تنظيم كافة الجوانب المرتبطة بالنقابات المهنية والجمعيات الأهلية.[3]

ثالثاً - التعريف الفقهي :

تعرف النقابة على أنها: عبارة عن المنظمات العامة التي تتمتع بشخصية معنوية واعتبارية، وبعض السلطات بالقانون العام، وهي تتكون من جميع العاملين الذين يمارسون مهنة وينضمون إليها في أغلب الأحوال، وهي تستهدف تنظيم وإدارة مرافق النقابة المهنية العامة، ويستند عملها على قيامها بتمثيل الأفراد والعاملين المنتمين للمهنة عند سلطات الدولة العامة، وهي

---

[1] عبد الباقي، زيدان. (2008). **الآراء القانونية المختلفة للطبيعة القانونية للنقابات المهنية**، دار الأمل للطباعة والنشر والتوزيع، ص122.

[2] حكم محكمة العدل العليا، رقم 87/186، مجلة نقابة المحامين لسنة 1989، ص1232

[3] قنديل، أماني. (2010). **المجتمع المدني في العالم العربي**، دار الشروق للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر. ص23.

تعمل وتدار بواسطة أبناء المهنة أنفسهم عن طريق تشكيل المجالس حيث يختار أعضاءها من بين هؤلاء الأفراد والعاملين. [1]

ويرى البعض أن النقابات المهنية هي عبارة عن منظمة من المنظمات العامة التي تتمتع بشخصية اعتبارية ومعنوية وتمتلك بعض السلطات المستمدة من القانون العام وتتكون من جميع الأفراد من أصحاب المهنة الذين ينضمون إليها. [2]

وقد تعددت التعريفات الفقهية التي وردت لتحديد مفهوم النقابة، ولكن لم يخلو أي تعريف لها من العناصر الآتية: [3]

1- أن النقابة هي مجموعة اختيارية تتشكل إراديا وبطريقة مستقلة وحرة وبعيدة عن أي وصاية من قبل الدولة أو من قبل أي جماعة أخرى.

2- أن النقابة تتشكل من مجموعة من الأفراد العاملين والمنتمين لمهنة واحدة أو لمجموعة من المهن المتشابهة أو المتماثلة.

3- أن النقابة تعمل على حماية مصالح الأعضاء وتدافع عنها، وتمثلهم أمام سلطات الدولة العامة وأمام الجماعات الأخرى.

---

[1] القباني، محمد بكلر، (2007). **نظرية المؤسسة العامة المهنية**، دار المعرفة للطباعة والنشر، عمان، الأردن. ص 210.

[2] حمايل، عمر. (2010). **النقابات المهنية الأردنية، خصائصها المؤسسية ودورها السياسي**، دار سندباد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن: ص 49.

[3] عبيدات، محمد، (2011)، **النقابات المهنية الأردنية**، عالم الكتب الحديث، إربد، الأردن. ص7.

4- تستخدم النقابة من اجل تحقيق الأهداف الموضوعة لها طرق وأساليب متنوعة، البعض منها يأخذ طابع التنازع كالإضرابات، وبعضها الآخر يأخذ طابع التعاون كالمشاركة برسم الخطط والسياسات التنموية الاقتصادية والاجتماعية.

5- تتمتع النقابة بالشخصية الاعتبارية، وبذلك تستطيع مباشرة أعمالها وممارسة مهام عملها بكل حرية واستقلالية لكونها تتمتع بجميع الحقوق، إلا ما كان يلازم صفة الإنسان الطبيعية، وذلك في الحدود التي يقررها القانون، فيكون للنقابة:

أ- الذمة المالية المستقلة.

ب- الأهلية في حدود يعينها سند إنشاء النقابة، أو ما يقرره القانون.

ج- الحق بالتقاضي.

د- الموطن المستقل، ويعتبر الموطن المكان الذي يوجد فيه مركز لإدارته.

ويعرف الباحث النقابات المهنية على أنها جمعية غرضها الدفاع عن المصالح المشتركة لأفراد منتمين الى مهنة معينة او مهن متقاربة، والعمل على النهوض بهم، ورفع مستواهم بتحسين أحوالهم الإجتماعية والمادية، وهي تتمتع بشخصية اعتبارية وتمثل الأعضاء المهنيين من اجل حماية حقوقهم والدفاع عن مصالحهم[1].

المطلب الثاني - أنواع النقابات وأهدافها :

تُعد النقابات المهنية واحدة من أبرز المؤسسات بالمجتمع المدني، ولها دور مؤثر وحساس بين طرفي العلاقة الأفراد والدولة، والنقابات حاليا تعتبر من التنظيمات غير الحكومية النشيطة بالوطن العربي، وذلك يعود لمجموعة من الأسباب منها ما هو مادياً حيث تعمل على تحقيق مكاسب مادية للأعضاء المنتمين إليها، ولكونها تتمتع بمستويات عالية من التعليم والثقافة ومن

[1] مثال ذلك قانون نقابة المحامين (الأردني) رقم (11) لسنة 1972م وتعديلاته .

الوعي السياسي، كما أن لها استقلالية نسبية في إدارة والتعامل مع الموارد المالية الخاصة بها، إضافة لكونها تمثل الأساس في عمل المنظمات سواء كانت إنتاجية أو خدمية بما فيها مؤسسات الدولة، فليس من السهل القيام بحلها أو بعزلها عن أداء الواجبات المناطة بها.[1]

ويشمل مصطلح النقابة نوعين من النقابات هما المهنية والعمالية، وهناك خلط مفاهيمي بينهما، فالمصطلحين يحملان نفس المعنى ولكن بينهما فروقات كبيرة بطبيعة كل مصطلح وبالمعايير التي يستند إليها، لذلك سيقوم الباحث في هذا المطلب بالحديث عن أنواع النقابات في الفرع الأول، وفي الفرع الثاني سيتم التحدث عن أهداف هذه النقابات وما يميزها عن غيرها، وذلك كما يأتي:

الفرع الأول - أنواع النقابات :

إستكمالاً لمفهوم النقابات ، يبين هذا الفرع أنواعها ، الأمر الذي من شأنه تعزيز الفهم والتوضيح للنقابات المختلفة ، لا سيما وأنها – كما سيتبين لاحقاً – تختلف اختلافاً كبيراً في الأساس القانوني لها ، والطبيعة الواقعية والعملية ، وعليه يبين هذا الفرع أنواع النقابات بشكل عام ، وأهم الفوارق بينها .

أولاً - النقابات المهنية:

النقابات المهنية هي منظمة من المنظمات الخاصة التي يتم تكليفها بإدارة احد المرافق العامة، وتقوم على تنظيم المهنة الحرة التي تتبعه بطريقة حرفية أو نقابية والتي تجمع أبناء المهنة الواحدة، ويتم تشكيلها من خلال نص قانوني وتشريع خاص بها صادر عن مجلس الأمة أو مجلس الشعب أو يصدر بقانون خاص من رئيس الدولة مباشرة، وهذا الشكل من النقابات فانه يقوم نيابة عن الدولة في تنظيم المهنة وبتحديد الشروط الخاصة بممارستها وغيرها من الأمور المتعلقة

[1] الوكيل، محمد إبراهيم خيري، (2007)، **دور القضاء الإداري والدستوري في إرساء مؤسسات المجتمع المدني**، دار الفكر العربي، الإسكندرية، ص 510.

بالمهنـة المحـددة، إضـافة إلـى أن النقابـات تحمـي الحقـوق لأعضـائها وتقـدم لهـم الخـدمات التـي يطمحون بالوصول إليها، وكمثال على النقابات المهنية هناك نقابة المحامين ونقابة الأطباء ونقابة المهندسين نقابة الصيادلة وغيرها.[1]

يعتبـر الفقهـاء النقابـات مرافـق عامـة مهنيـة ، منحهـا المشـرع العديـد مـن الصـلاحيات والسلطات التي تمارسها الادارة العامة ، وذلك تمكيناً لها من أداء مهماتها ، ووبالتالي يترتب على هذه النقابات مهمة الإشراف على تنظيم المهنة وممارستها ، وتمثيل هذه المهنة أمام الهيئات العامة وغيرها ، الأمر الذي يشكل في مجمله تعاوناً بين النقابة والدولة في أداء وتنظيم واجبات ووظائف منتسبيها[2] .

بناءً على ذلك فإن القوانين الخاصة بعمل النقابة تكون ملزمة لكل من يمارس المهنة وذلك بالانضمام لعضويتها، وبالتالي تخضع لسلطة النقابة وتأخذ الحقوق والامتيازات التي تؤهلها لتنظيم أعمال المهنة، كذلك يحق لها معاقبة المنتسبين لها عقوبات تأديبية بحالة مخالفة القواعد الخاصة بممارسة المهنة.[3]

والنقابة هي من التنظيمات الاختيارية التي تتكون من مجموعة من الأفراد، وتهدف إلى حماية ورعاية المصالح المشتركة للعمال والعمل على رفع المستوى الفكري والمادي والمهني والعمل على تحسين الظروف المعيشية، وبناءً على ذلك فالنقابات المهنية تتمتع بالعديد من الخصائص، وهي على النحو الآتي:

1-أن النقابات المهنية تنشأ بقوة القانون، وبالتالي فهي لا تخضع لإرادة الأفراد، كما أن الانضمام لهذه النقابات يكون إجباري وذلك بالاستناد لمبدأ الاحتكار بمزاولة المهنة، حيث انه يترتب على

---

[1] حنفي، عبد الله، (1998)، **دور النقابات في الحياة الدستورية (دراسة مقارنة)**، دار النهضة العربية، القاهرة. ص66

[2] الحمود، وضاح رشيد (1992) ، المرفق العام كمعيار لتحديد نطاق القانون الإداري ، رسالة ماجستير ، الجامعة الأردنية ، ص38.

[3] كنعان، نواف، (2010)، **القانون الإداري: الكتاب الأول**، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن. ص329.

هذا المبدأ أنه شرط لمزاولة المهنة، وانه لا يمكن لأصحاب المهن الحرة مزاولة نشاطهم المهني ما لم يتم تقييد اسمه في النقابات الخاصة بالمهنة التي يمارسها.[1]

2- تتمتع النقابات المهنية بالعديد من الامتيازات التي تمنحها لها السلطة العامة، كالسلطة في استيفاء الرسوم ، ولها السلطة والحق باتخاذ القرارات والإجراءات بشكل فردي كالقبول بالعضوية أو إلغاء العضوية والسلطة باتخاذ القرارات التأديبية.[2]

3- النقابات المهنية هي شخص من أشخاص القانون العام، ويتبع هذا الخضوع بالمنازعات التي ترتبط بإدارة أنشطة النقابة كأحد المرافق العامة بالقانون الإداري، كالدعاوى التي يتم رفعها ضد النقابة فيما يخص قيامها بإصدار القرارات التنظيمية أو الفردية التي تمس بأعضائها، كقرارات التوقيف والشطب من جداول النقابة، في حين أن المنازعات المرتبطة بنظام النقابة الداخلي والعلاقات بين الأعضاء وما يتعلق بإدارة أموال النقابة فإنها تخضع لأحكام القانون الخاص.[3]

4- تهدف النقابات المهنية لتنظيم شؤون النشاط المهني الذي تمارسه وضبط كافة الأعمال المرتبة بأداء النقابة لواجباتها نحو الأعضاء المنتمين لها والإشراف على ممارسة ومزاولة المهنة مع حصر أداءها المهني في الأفراد المسجلين بالنقابة.[4]

ثانياً - النقابات العمالية:

هي النقابات التي يتم تشكيلها بتصريح من الحكومة وتكون تابعة لاتحاد النقابات العمالية، والنقابة العمالية هي المنظمة تعد من الأسس التي يرتكز عليها علاقات العمال الجماعية بالعمل، والتي تتكون بشكل حرة من مجموعة من العمال تمارس أنشطة مهني بهدف القيام بالدفاع عن

---

[1] الوكيل، محمد إبراهيم خيري، مرجع سابق، ص559.

[2] الطهراوي، هاني علي، (2011)، **القانون الإداري**، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، مكتبة شومان، ص 272.

[3] الطهراوي، المرجع السابق نفسه، ص272.

[4] الوكيل، محمد إبراهيم خيري ، مرجع سابق، ص554.

المصالح لأعضائها والتمثيل والترقية لأحوالهم والتعبير عن الإرادة على صعيد مهني ووطني بمنازعات ومساهمة.[1]

عرف قانون العمل الأردني الجديد في المادة (2) الفقرة (20) النقابات العمالية بأنها: " تنظيم مهني عمالي يشكل وفق أحكام هذا القانون".[2]

والنقابة بهذا الشكل تعد شخص من الأشخاص المعنوي الاعتبارية المستقلة عن الشخصية العمالية والمكونة لها، والتي يحق لها أن القيام بكافة الأعمال المسموح بها وممارستها حسب أحكام هذا القانون والأنظمة واللوائح والصادرة بموجب القانون وحسب النظام الداخلي لها.[3]

وقد نصت المادة (23) من الدستور الأردني في معرض تناولها للحقوق العمالية على أنه من مبادئ هذه الحقوق الحق في "تنظيم نقابي حر ضمن حدود القانون" .

وهذا ما أكدت عليه المادة (69) من القانون الكويتي رقم 38 لسنة 1964 حيث نصت على أن "حق تكوين اتحادات لأصحاب الأعمال وحق التنظيم النقابي للعمال مكفولا وفقا لأحكام هذا القانون، ويكون للنقابة أو الاتحاد المشكلة طبقا لأحكام هذا الباب الشخصية الاعتبارية. وتسري أحكام هذه المواد على العمال في القطاع الحكومي [4].

---

[1] إسماعيل، محمد أحمد، (1998)، **مبدأ الحرية النقابية لمنظمات العمل، دراسة مقارنة**، أطروحة دكتوراه، جامعة القاهرة، القاهرة. ص15.

[2] المادة (2) الفقرة (20) من قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996 والمعدل بالقانون رقم 26 لسنة 2010م.

[3] رمضان، سيد محمود، (2014)، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمتي التمييز والنقض، الطبعة الرابعة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ص475.

[4] قانون رقم 38 لسنة 1964 في شأن العمل في القطاع الأهلي (38 / 1964)

ونصت المادة 43 من الدستور الكويتي لعام 1962 على ما يلي: " حرية تكوين الجمعيات والنقابات على أسس وطنية وبوسائل سلميه مكفولة وفقا للشروط والأوضاع التي يبينها القانون، ولا يجوز إجبار أحد على الانضمام إلى أي جمعية أو نقابة "، وجاء تفسير هذه المادة وتوضيحها في المذكرة التفسيرية للدستور الكويتي ما يلي: " تقر هذه المادة حرية تكوين الجمعيات والنقابات دون النص على الهيئات التي تشمل في مدلولها العام بصفة خاصة الأحزاب السياسية، وذلك حتى لا يتضمن النص الدستوري الإلزام بإباحة إنشاء هذه الأحزاب، كما أن عدم إيراد هذا الإلزام في صلب المادة ليس معناه تقرير حظر دستوري يقيد المستقبل لأجل غير مسمى، ويمنع المشرع من السماح بتكوين أحزاب إذا رأى محلاً لذلك، وعليه فالنص الدستوري المذكور لا يلزم بحرية الأحزاب ولا يحظرها، وإنما يفوض الأمر للمشرع العادي دون أن يأمره في هذا الشأن أو ينهاه".[1]

وعرفت المادة (8) من قانون النقابات العمالية المصري رقم 35 لسنة 1976 في النقابات العمالية بأنها: " المنظمات النقابية التي تستهدف حماية الحقوق المشروعة لأعضائها وتتولى الدفاع عن مصالحهم وتحسين ظروف وشروط العمل".[2]

ومن أبرز الخصائص التي تتمتع بها النقابات العمالية: [3]

1-أن النقابة العمالية هي شخص من أشخاص القانون الخاص، وكافة أحكامها وتصرفاتها خاضعة للقانون الخاص.

[1] المذكرة التفسيرية لدستور دولة الكويت الصادر في عام 1962.

[2] المادة (8) من قانون النقابات المصري رقم 35 لسنة 1976م.

[3] الوكيل، محمد إبراهيم خيري، مرجع سابق، ص559.

2-إن هدف إنشاء النقابات العمالية هو للدفاع عن المصالح المشتركة للعمال والعمل على تحسين الظروف والأحوال الاقتصادية والاجتماعية.

3-أن الحرية مطلقة للعمال للانضمام أو عدم الانضمام للنقابة وكذلك الأمر بالنسبة للانسحاب منها ودون أية قيود أو تأثيرات على المركز القانوني أو المهني في المنظمة التي يعمل بها.

4-يكون تأسيس النقابات العمالية بإرادة الأعضاء الحرة والمنفردة وبدون أي تدخلات من أصحاب الاختصاص في السلطة العامة.

ثالثاً - النقابات المستقلة:

والنقابات المستقلة نشأت من أجل الاستقلال عن سلطات اتحاد نقابات العمال الحالي ولكي تتوافق مع المواثيق التي وضعتها منظمة العمل الدولية، ويهتم هذا الشكل من النقابات بالأساس بالحقوق المترتبة على أعضاء النقابة العمالية بمواجهة أصحاب العمل، والعضوية فيها تكون بالأساس قائمة على وحدة العمل، ومن الأمثلة على ذلك العاملين بشركة أو مصنع واحد وإن كان هذا ليس من الشروط الأساسية وهذا النوع من النقابات لا يمتلك صلاحيات وسلطات قانونية كافية من اجل تنظيم الشؤون الخاصة بمهنة معينة، وتمتاز النقابات المهنية أنها تعمل على تطوير المهن التي تقوم بتمثيلها وترتقي بمستويات الأداء المهني للأفراد المنتميين لها في مختلف المجالات والتخصصات، كما تمتاز النقابات المهنية بأنها تقدم للمنتسبين لها عدد من الخدمات الهامة.[1]

ويرى الباحث أن النقابات بشكل عام تعد صورة من صور مؤسسات المجتمع المدني، ذات الدرجة العالية من الروابط والاندماج الاجتماعي، وذلك لكونها تتوسط العلاقات بين الأفراد وبين الجماعات من جهة وبين كافة المؤسسات السياسية الرسمية من جهة أخرى ، الى جانب ما

[1] Reuter, C. (2007). "**Social Dialogue: A Tool to Promote and Defend Decent Work and Quality Jobs in Europe**". German Federal Trade Union Confederation, Berlin, Germany. p: 15.

تقوم بـه مـن تعبيـر عـن الـرأي تجـاه مختلـف القضـايا والمسـائل التـي تـدخل مـن قبـل حريـة التعبيـر والـرأي ، ومـن الأمثلـة علـى ذلـك مـا تقـوم بـه النقابـات المهنيـة والعماليـة فـي الأردن مـن لقـاءات تشاورية مع المؤسسات الرسمية لتنفيذ تطلعات منتسبيها[1] .

الفرع الثاني – ضوابط التمييز بين النقابات المهنية والنقابات العمالية:

نظراً للتقارب والخلط بين مفهومي النقابات المهنية والعمالية ، واشتراكهما في تاريخ نشأة العمل النقابي ، لا بد من التفرقة بدقة بين هذين النوعين من النقابات، كنتيجة ضرورية للاختلاف القانوني والواقعي لهما.

فيما يتعلق بالنقابات العمالية ، فمن خلال الشرح السابق لهذا النوع من النقابات، يظهر أنها تختلف عن النقابات المهنية في عدة جوانب ، أهمها أن النقابات العمالية تستند في نشأتها لأحكام قانون العمل[2] ، فهو السند القانوني الذي تقوم عليه هذه النقابات، وهو من يحدد أهدافها وكيفية قيامها، بينما تقوم النقابات المهنية على أساس نظام قانوني خاص بكل مهنة على حدة، فلا يكون الأمر متروكاً لأبناء تلك المهنة في تحديد التاصيل الدقيقة لنقابتهم، على نحو يجعل الدولة شريكة في تكوين تلك النقابة وتحديد أعمالها وأهدافها وغير ذلك من المسائل والأمور المرتبطة[3] ، لتكون بذلك ممثلاً عن الدولة في إدارة وتنظيم مهنة معينة ، وغالباً ما تكون تلك المهن مرتبطة بالصالح العام ارتباطاً وثيقاً، على نحو يلزم الدولة بالتدخل فيها من خلال سن قوانين خاصة بها تنظم جميع ما يحيط بها من جوانب.

ومن جهة أخرى ، يظهر أن الانضمام للنقابات العمالية إختياري ، فلا يلزم عامل بالانضمام لنقابة عمالياً ، ولا يلزم أيضاً بعكس ذلك، بل إن المشرع الأردني حظر المساس بأي عامل لانضمامه لنقابة عمالية تمثله في حرفته[4] ، بينما نجد أن الانضمام للنقابات المهنية أمر لا

---

[1] أنظر في ذلك الموقع الالكتروني لمجمع النقابات المهنية في الأردن (www.naqabat.net) والموقع الالكروني للاتحاد العام لعمال الكويت (www.ktuf.org) .

[2] أنظر في ذلك المادة (98) من قانون العمل الكويتي ، والمادة (97) من قانون العمل الأردني.

[3] مثال ذلك قانون نقابة المحامين النظاميين الأردني رقم (11) لسنة 1972م وتعديلاته ، والمنشور في الجريدة الرسمية عدد(2357) صفحة 666 بتاريخ 1972/6/5م .

[4] المادة (97) فقرة (ب) من قانون العمل الأردني ، والمادة (46) من قانون العمل الكويتي .

مناص منه ليتمكن الفرد من ممارسة تلك المهنة التي ترعاها النقابة المهنية، فيكون له لزاماً الإنضمام لها للتمكن من ممارسة مهنته ، والحصول على التراخيص اللازمة لذلك، وبدونها قد يفقد صفته كعضو من أعضاء تلك المهنة[1].

ويظهر أيضاً أن النقابات العمالية تأخذ صفة التكتل المدافع عن حقوق أبناء الحرفة أو المهنة المعينة، وترتبط ارتباطاً كبيراً بمهام الدفاع عن حقوق عمالية لفئة معينة تجاه أصحاب العمل وغيرهم، في حين أن النقابات الهنية ، يضاف الى جانب اهتمامها بالدفاع عن أبناء المهنة الواحدة ، وتحسين وتطوير أوضاعهم المختلفة ، أنها تزيل عبئاً عن كاهل الإدارة، يتمثل في التنظيم الكامل لممارسة المهن المعنية بها ، وتنظيم شؤون منتسبيها المهنية، لتشكل بذلك منفعة مشتركة للدولة وللمنتسبين.

ومن هنا يظهر أن **الكويت** وحتى اللحظة ، لم يقر قوانين خاصة بالنقابات المهنية، في حين أنه أقر قيام نقابات عمالية تستند لأحكام قانون العمل الكويتي، مما جعل النقابات المهنية فيه تقوم استناداً لقوانين عامة، كقانون العمل وقانون الأندية جمعيات النفع العام ، وهي الوسيلة الوحيدة لتنظيم مهنة من المهن ذات الارتباط الوثيق بالصالح العام في الكويت، كما أنها المناص الوحيد لابناء تلك المهن من أجل الحصول على تمثيل نقابي متشابه مع الأنظمة التي تقر قوانين خاصة بالنقابات المهنية.

الفرع الثالث - أهداف النقابات المهنية :

تعنى النقابات المهنية بالدفاع عن حقوق ومصالح العاملين المنتسبين للمهنة بغض النظر عن دلالات المفهوم بالدفاع وأدواته ومستوياته، وهذا هو معنى الحرية بالعمل النقابي فهو التعبير عن فكرة الانتماء الاجتماعي والتضامن الطبقي في الصراع الاقتصادي حول علاقات القوة التي

[1] مثال ذلك ما نصت عليه المادة (7) من قانون نقابة المحامين النظاميين الاردني ، حيث جاء فيها : "يشترط في من يمارس مهنة المحاماة أن يكون اسمه مسجلاً في سجل المحامين الأساتذة" .

أوجدها النظام الرأسمالي، والنقابات المهنية تعبر عن الوظيفة التي تتم من اجل الإشراف والتدخل في جزئيات العمل المهني، حيث أن اهتمام النقابات المهنية برعاية المصالح المهنية للأفراد والأعضاء المنتمين إليها، وقيامها بتهيئة القناة من اجل المشاركة السياسية بإبداء الآراء حول مختلف القضايا التي لها أهمية بعملية التقدم والبناء الوطني على اعتبار إنها إحدى قنوات التحولات السياسية. [1]

والنقابات المهنية مؤسسة من المؤسسات الاجتماعية التي تلعب دور مهم وأساسي في تحسين ظروف حياة المنتسبين إليها، كذلك فقد تعزز دورها بشكل اكبر على المستويات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية. وقد يكون للنقابات المهنية أنشطة وأهداف على المستويين الإقليمي والدولي وذلك بالالتزام بتحقيق الأهداف المشتركة والقيام بتوجيه الجهود لبلوغ تلك الأهداف، وعلى اعتبار أن النقابات المهنية مؤسسة من مؤسسات المجتمع المدني، فان هناك مجموعة من الأهداف تسعى لتحقيقها وهي: [2]

1- حماية المصالح الخاصة بالأعضاء والدفاع عنهم.

2- التأثير على الأعضاء من أصحاب المهنة الواحدة أو ذوي التخصص الواحد من خلال القوانين والسياسات المطبقة.

3-العمل على رفع المستوى الاقتصادي والاجتماعي وتحسين الوضع الصحي للأعضاء وعائلاتهم وإيجاد نظام للرواتب والحوافز يحمي أعضاءها وأسرهم بحالات العجز والشيخوخة أو الوفاة.

4-العمل على إيجاد نظام للتأمين الصحي يكفل العلاج للأعضاء وأسرهم بأسعار معقولة.

---

[1] القباني، محمد. (1992). **نظرية المؤسسة العامة المهنية في القانون الإداري**، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر.

[2] إبراهيم، سعد الدين. (2010). **مشروع المجتمع المدني**، المكتبة المصرية للطباعة والنشر، مصر، ص25–26.

5-الدفاع عن القضايا الوطنية والقومية للمجتمعات والمشاركة بمناقشة المشروعات وخطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية والمساهمة بتنفيذ هذه الخطط.

6-العمل على ربط أعضاء النقابة الواحدة أو أصحاب التخصص الواحد أو المهنة الواحدة بالزمالة بشكل يحقق التضامن فيما بين الأعضاء.[1]

ويرى الباحث أن النقابات المهنية تسعى لتحقيق بعض الأهداف الخاصة بها، ومن ضمنها القانون الخاص بالنقابة والأنظمة واللوائح المتعلقة بعملها وتنظيم المهنة وتطويرها من خلال تقديم خدمات اقتصادية واجتماعية لأعضائها المنتسبين إليها بهدف المحافظة على حقوقهم ومكتسباتهم.

الفرع الرابع - ما يميز النقابات المهنية عن غيرها من هيئات المجتمع المدني:

تعتبر النقابات المهنية جزء رئيس من مؤسسات المجتمع المدني فهي تتميز بكونها تساعد بتشكيل أنماط الحياة الاقتصادية والثقافية والمهنية وبصورة مؤسسية لأعضائها المنتسبين إليها، وهذا يمنحها الإمكانية للتأثير بالحياة السياسية، إن دراسة مؤسسات المجتمع المدني العربي تكتسب خصوصية تجعلها ذات بعد مميز، حيث أن المجتمع العربي يعيش حالة من عدم الاستقرار السياسي، الأمر الذي يفرض على مؤسسات المجتمع المدني العربي أن تقوم بادوار أكثر فاعلية مستندة بذلك على التطور المؤسسي وطبيعة التفاعلات التي تحدث في بنيانها الداخلي. [2]

والنقابات المهنية تتميز بأنها تحتل أهمية كبيرة بين مؤسسات المجتمع المدني الأخرى، لكونها تمثل الشريحة المهنية والاقتصادية والسياسية والثقافية ذات التنوع الكبير والذي ساهم

---

[1] قنديل، أماني (1995)، **النقابات المهنية**، المكتب العربي للمعارف، القاهرة. ص4

[2] حمايل، عمر. (2010). **النقابات المهنية الأردنية، خصائصها المؤسسية ودورها السياسي**، دار سندباد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن. ص15.

بزيادة فعالية هذه النقابات التي تعتبر أحد الأدوات بإحداث التغييرات البطيئة المنضبطة والبعيد نوعا ما عن التدخلات من جانب السلطة العامة. [1]

وفي الأردن إن دراسة النقابات المهنية تتميز بوجد أكثر من (80) ألف عضو نقابين

موزعين على القطاعات الخدمية والإنتاجية والإعلامية، حيث يشكلون الثقل الأكبر بالمجتمع الأردني، حيث يرتبط النشاط النقابي هنا بالحريات السياسية وبالتوعية السياسية وبالتثقيف السياسي، وبإيجاد وخلق الرأي العام الواسع حول مختلف وأهم القضايا السائدة بالمجتمع[2]، على نقيض ما هو الحال بالنسبة للكويت ، الذي تمارس فيه النقابات أدواراً تتعلق بمصالح المهنة أو الحرفة التي ترتبط بها ، دون الخوض في المجالات السياسية .

وما يميز النقابات المهنية عن الأحزاب أو الجمعيات، فإنها تعتمد على أساس انتماء إلزامي للأعضاء المنتسبين شريطة وجود المؤهل العلمي والتخصص الأكاديمي، فالنقابات المهنية على اعتبارها مؤسسة من المؤسسات الاجتماعية تؤدي الوظائف الاجتماعية المطلوبة منها تمارس أدوار متنوعة تزيد من المشاركة للأعضاء في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية، وتعمل على حماية حقوق المواطنين والدفاع عنها، بالإضافة لقيامها بادوار توعية وتثقيف سياسي واجتماعي، وهذا لا يتعارض مع اعتبارها ذات أبعاد مصلحة قانونية اجتماعية. [3]

ومن مميزات النقابات المهنية أنها ترتبط وتندمج مع بقية مؤسسات المجتمع المدني برابط اجتماعي لكونها تتوسط العلاقات بين الأفراد وبين الجماعات من جهة وبين كل المؤسسات السياسية الرسمية من جهة أخرى، فهي تعبر عن مشاركة اجتماعية منظمة من حيث النظرة

---

[1] عبد الباقي، زيدان. (1992). **نظرية المؤسسة العامة المهنية في القانون الإداري**، دار النهضة العربية، القاهرة. ص16

[2] إبراهيم، سعد الدين، (2010). **مشروع المجتمع المدني**، المكتبة المصرية للطباعة والنشر، مصر، ص25.

[3] Telo, I. and Llysa, B. (2012). "Trade Unions and the Issue of Responsibility for the Socio-Economic Development of the Country." South-East Europe Review No (87) Albania, pp: 87-96.

للمجتمع على انه سلسلة من الجماعات التي تنسق جهود الأفراد وتتيح لهم مشاركة بصنع القرارات وتعطيهم قدرة على التعبير عن مواقفهم، وتعمل على تحقيق المكاسب المادية للأعضاء المنتسبين لها، وتحقق مستوى عالي من التعليم والوعي السياسي، لما تتمتع به من استقلالية في مواردها المالية.[1]

وتمتاز النقابات المهنية عن بعض المؤسسات الأخرى بأنها أكثر تنظيم من غيرها، وبكونها تنتظم في اتحادات تنظم ممارسة المهنة ، كما تقوم النقابات المهنية بتعزيز الأعمال غير الحكومية وتساعد بازدهارها ومنها النقابات المهنية والعمالية والاتحادات الثقافية والخيرية والجمعيات، والتي يعد بمثابة المقياس الحقيقي لتقدم المجتمع ، وهي المقياس لنضج العلاقات الاجتماعية، ومؤشر للتماسك والترابط بين مختلف شرائح المجتمع.[2]

ومن الجدير بالذكر أن الحريات النقابية تعد من الحقوق المكفولة بالمعاهدات والمواثيق الدولية، حيث تشرف على مراقبة وكفالة حرية النقابات المهنية منظمة العفو الدولية ومنظمة العمل الدولية باعتبار أن الحق بالعمل النقابي يكفله الميثاق العالمي لحقوق الإنسان.[3]

وتتزايد المؤسسات وتتنوع نتيجة لوجود آليات للإدارة الذاتية للحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، كما تسهم النقابات المهنية في الاختراق التقليدي للمجتمع عن طريق التغيير بأسس العلاقات بين أفراد المجتمع، ويمكن القيام بتطوير العلاقات القائمة على المشاركة

---

[1] الصاوي، علي، (2014). **المجتمع السياسي**، المكتبة الوطنية للطباعة والنشر، عمان، الأردن. ص104.

[2] أحسن، رابحي، (2013)، **الحريات العامة، السلطة والحرية، الجمعيات، الاجتماعات العمومية، المظاهرات العمومية**، دار الكتاب الحديث، القاهرة. ص25

[3] الزيدي، محمد. (2010). **الحريات النقابية**، دار الشروق، للطباعة والنشر، عمان، الأردن، ص36.

الديمقراطية ويتبلور النظام السياسي الديمقراطي، باعتباره عامل مهم من عوامل الابتكار والتحسين بالأساليب ممارسة العمل الديمقراطي. [1]

والنقابات المهنية في بعض التشريعات العربية تعتبر منظمات وهيئات إجبارية يلزم الأفراد بالانضمام إليها حتى يتمكنوا من الممارسة الحقيقية للمهنة المنتسبين إليها، وإلا يتعرضون لعقوبات جنائية، ثم قننت قوانين إنشائها في الوطن العربي من خلال وجود تنظيم نقابي لكل مهنة حددت القوانين اختصاصها وأهدافها. [2]

ويرى الباحث في هذا الجانب أن النقابات المهنية قد أزالت العبئ عن كاهل الإدارة في تنظيم شؤون مهنة معينة والرقابة على أعضائها ، فهي إلى جانب كونها مظهراً من مظاهر الحرية النقابية ، فإنها تقوم بدور هام في تنظيم وحماية مصلحة قومية عليا ، تتمثل في إدارة وتنظيم عمل منتسبي المهن المرتبطة بالمصلحة العامة ، كمهنة المحاماة التي ترتبط بالقضاء والعدالة، ومهنة الطب المرتبطة بالصحة والسلامة العامة.

المبحث الثاني

الطبيعة القانونية للنقابات المهنية وإجراءات تشكيلها

من المعروف أن النقابات المهنية أنشئت للدفاع عن الحقوق والمصالح المتعلقة بالأعضاء المنتسبين إليها، ولذلك جاء إقرار هذه النقابات بالدستور في غالبية دول العالم، وتم إصدار التشريعات والنصوص التي عملت على تحديد دورها، وان كانت مختلفة من دولة إلى دولة أخرى، إلا أن القاسم المشترك بين هذه الدول هو احتواء هذه الدساتير على النصوص التي تقر

---

[1] الجرباوي، علي، (2012)، **فلسفة ومقومات المجتمع المدني**، دار الشروق للطباعة والنشر، عمان، الأردن. ص4.

[2] محمد، رسلي. (2006). **النقابات المهنية**، دار الأمل للطباعة والنشر، عمان، الأردن. ص83.

الحق النقابي لأعضائها، مع قيام بعض الدساتير بإحالة بعض الأمور المتعلقة بالعمل النقابي إلى قوانين خاصة لتنظيم العمل النقابي.[1]

وعليه سيقوم الباحث في هذا المطلب بالحديث أولا عن الطبيعة القانونية للنقابات المهنية في مطلب أول، ثم بعد ذلك يتحدث عن الإجراءات المتبعة في تشكيل هذه النقابات المهنية في مطلب ثاني، وذلك كما يلي :

المطلب الأول - الطبيعة القانونية للنقابات المهنية:

يبين هذا المطلب الطبيعة القانونية للنقابات المهنية ، من حيث بيان مركزها القانوني والأساس الذي تقوم عليه ، الأمر الذي يميزها عن غيرها من الجمعيات أو الهيئات التي تنظم مصلحة فئة معينة ، كما يبين هذا المطلب أيضاً الفوارق في الطبيعة القانونية لهذه النقابات وفقاً للتشريعات المقارنة.

الفرع الأول - التكييف القانوني للنقابات المهنية :

لقد ثارت خلافات حول التكييف القانوني للنقابات المهنية، وتعددت الآراء الفقهية حول طبيعتها القانونية، ويمكن إجمال هذه الآراء كما يلي:

الرأي الأول: وقد ذهب أنصار هذا الرأي إلى أن النقابات المهنية هي شخص من أشخاص القانون العام تقوم بإدارة مرفق عام مهني، ولكن هذا المرفق لا يتمتع بصفة المؤسسة العامة، وأن النقابات المهنية تعتبر شخص من أشخاص القانون الخاص بالنظر إلى الاعتبارات الآتية:[2]

---

[1] القباني، مرجع سابق، ص46.

[2] فهمي، مصطفى أبو زيد، (1992)، **القانون الإداري (ذاتية القانون الإداري)**، الدار الجامعية، الإسكندرية، ص227.

أ- أن تشكيل النقابات المهنية يتعلق بالإرادة الحرة لأفراد المهنة الواحدة التي تمثلها وان الدولة لا تقوم بإنشاء النقابات، أو تعيين القائمين على إدارة النقابة بل يختار الأفراد أعضاء النقابة بأنفسهم.

ب- أن النقابات المهنية لا تمتلك في بناء العلاقة مع أعضائها الحقوق الممنوحة لسلطات الدولة العامة، مثل إجبار أفراد المهنة على الانتساب إليها، أو حتى على البقاء فيها.

ج- النقابات المهنية لا تمتلك الحق بتحصيل الحقوق العائدة لها بطريقة الحجز الإداري.

الرأي الثاني: ويرى أنصار وأصحاب هذا الرأي أن النقابات المهنية تتمتع بجميع الخصائص الموجودة بالمؤسسات العامة، والسبب بذلك يعود إلى أن أصل نشأة هذه النقابات هي بمنحها سلطات القانون العام التي تتمتع بها، ومن حيث إدارة النقابات لأحد المرافق العامة وصفة العموم ووجود الرقابة الإدارية عليها. [1]

الرأي الثالث: أنصار وأصحاب هذا الرأي يعتبرون أن النقابات المهنية هي مؤسسة من المؤسسات العامة الجديدة ذات الطابع الخاص، كما يذهب أصحاب هذا الاتجاه إلى انه يطبق على النقابة قانون خاص يسمى (القانون المهني) وعدم تطبيق أي من القانون العام أو القانون الخاص عليها. [2]

الرأي الرابع: النقابة حسب أنصار هذا الرأي منظمة شبه عامة، حيث يعتبرون النقابات المهنية تدخل ضمن المنظمات الخاصة، وأعمالها التحضيرية توحي بأنها هيئات اختيارية لا تجبر الأفراد على الانضمام إليها، لكونها تستهدف المصالح الخاصة للأعضاء وهي لا تخضع للسلطة الإدارية بصفتها شخص معنوي من أشخاص القانون الخاص، ويرون أن الأمر لم يعد كذلك في الوقت

---

[1] الطماوي، سليمان محمد، مرجع سابق، ص84.

[2] حنفي، عبد الله، (1998)، **دور النقابات في الحياة الدستورية (دراسة مقارنة)**، دار النهضة العربية، القاهرة. ص666.

الحالي نظراً لتطور وظائف النقابات واتساع دائرة عملها أدى إلى انتقالها من دائرة القانون الخاص إلى دائرة القانون العام، وتحولها من منظمات خاصة إلى منظمات شبه عامة واعتبروا أن النقابة تحتل مركز رسمي.[1]

الفرع الثاني - الشخصية القانونية للنقابات المهنية :

منح المشرع الأردني حسب نص المادة (3) من قانون نقابة المحامين الأردنيين، رقم 11 لسنة 1972 التنظيمات المهنية الشخصية المعنوية بدون تحديد طبيعة هذه الشخصية، فيما إذا كانت هذه شخصية معنوية عامة أم خاصة، فالنقابة تتمتع بشخصية اعتبارية ذات استقلال إداري ومالي ينظم شؤون أمور النقابة، ويتولى مسؤولية إداراتها مجلس منتخب من قبل الهيئة العامة حسب أحكام هذا القانون.[2]

كذلك الأمر بالنسبة للقانون الكويتي ، الذي جعل للنقابة أو الاتحاد شخصية معنوية ، تتمتع من خلالها باسم خاص بها ، واهلية للتقاضي والتملك وغير ذلك من المسائل التي تتمتع بها الشخصية المعنوية ، وهذا الأمر يظهر من خلال نص المادة (69) من قانون العمل الكويتي.

لذلك فانه لا بد من أن تخضع المرافق العامة المهنية للأشراف المباشر والتنظيم الإداري، وأن السلطة الإدارية مركزية كانت أم لامركزية تعتبر المسؤولة عن المرافق العامة، وان مسؤوليتها عن المرافق أو المشروعات تعني أهمية قيام الإدارة من خلال الموظفين العاملين لديها بإدارة المرفق العام وإنفاق أمواله بالوجوه المخصصة لذلك، وعادة ما تلجا السلطة الإدارية إلى تعيين هيئة خاصة لإدارة هذه المرافق المهنية وتعهد إليها المهام والمسؤوليات، ولكن تحت إشراف وتوجيه ورقابة مباشرة منها، كما إنها قد تنظم وتدير المرفق وتلغيه بما يتوافق مع

---

[1] القباني، محمد بكر، مرجع سابق، ص102.

[2] قانون نقابة المحامين الأردنيين، رقم 11 لسنة 1972م والمنشور في الجريدة الرسمية رقم (2357) تاريخ 1972/1/1م .

المصلحة العامة، سواء كان ذلك التنظيم والإدارة بموجب الصلاحيات الدستورية أو بالاستناد إلى القوانين والتشريعات الممنوحة لها بهذا الاختصاص.[1]

وفي الأردن فأن النظام القانوني الذي ينظم ويحكم إدارة شؤون النقابة يخضع لأحكام القانون العام والقانون الخاص، ويترتب على ذلك اختصاص القضاء الإداري والعادي[2]، حيث يختص القضاء الإداري بالنظر بالدعاوي التي يتم رفعها على النقابة بشكل خاص على القرارات الإدارية الصادرة عن النقابة، وفيما يتعلق بالمنازعات التي تتعلق بالنظام الداخلي وبالعلاقات التي تحكم تعاملات الأعضاء فيما بينهم واستغلال واستثمار أموال النقابة والرواتب التي تدفع لأعضاء النقابة فإنها تخضع لأحكام القانون الخاص. [3]

وقد استقرت محكمة العدل العليا في حكمها الصادر بتاريخ 17-5-1967 على تكييف التنظيمات المهنية المرافق العامة وأن من أشخاص القانون العام، فلا يعتبر القرار قابل للطعن أن يكون الصادر من الإدارة العامة بل يجب أن يكون صادر عنها.[4]

وقد كان طبيعيا أن تختلف وتتباين الطرق والأساليب لإدارة المرافق العامة المهنية خاصة بتدخل الدولة في الإدارة والتنظيم، حيث أن هذه المرافق تسمح للأفراد بالمشاركة في إدارتها التي لا تقتصر فقط على المرافق العامة الإدارية وحدها بل كثير من الدول استخدمت أسلوب المشاركة

---

[1] البديري، إسماعيل، (2007)، التخصصية وأثرها في المرافق العامة، **مجلة جامعة بابل**، العلوم الإنسانية، المجلد 14، العدد2، بابل. ص 174.

[2] أنظر في ذلك نص المادة (5) الفقرة (أ) من قانون القضاء الإداري رقم (27) لسنة 2014م والمنشور في الجريدة الرسمية رقم (5297) تاريخ 2014/8/17م ، وينظر أيضاً في قانون نقابة المحامين النظاميين الأردنيين وقانون نقابة الأطباء الأردنيين.

[3] قبيلات، حمدي، (2012)، الطبيعة القانونية للنظام الإداري وفقا لأحكام نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007– دراسة مقارنة بالقانون المصري، **مجلة الحقوق**، جامعة الكويت، العدد (4)، ص290 .

[4] حكم محكمة العدل العليا، 1967/5/17، **مجلة نقابة المحامين**، 1967، ص63.

بإدارة بعض المرافق الصناعية والتجارية كالسكك الحديدية والتليفزيونات قبل أن تتحول تلك المرافق إلى مؤسسات عامة مهنية.[1]

والجدير بالذكر أن هناك العديد من المزايا للمرافق العامة المهنية من أهمها:[2]

1-تحرر المرفق العام من الجمود والروتين الحكومي وإتباع الطرق والأساليب الإدارية التي تتوافق مع طبيعة النشاطات والظروف الخاصة بالمرفق.

2-التخفيف من الأعباء الحكومية التي يقتصر دورها نحو المرفق على رقابته أو ممارسة الوصاية الإدارية عليه.

3-التخفيف من درجة تأثير الاعتبارات السياسية على الإدارة والتنظيم للمرفق بسلوك أفضل الطرق والأساليب الإدارية لتحقيق الأهداف أثناء إدارة المرفق.

والقضاء الإداري عند تكييف نشاط التنظيمات المهنية يعتبرها من المرافق عامة، ففي حكم لمحكمة العدل العليا، 1974/11/7 بينت طبيعة الأشخاص المعنوية وأشارت أنها شخص من الأشخاص المعنوية العامة، وقضت المحكمة في هذا الحكم " نجد فيما يتعلق بالدفع بعدم الاختصاص الذي أثير من وكيل مجلس نقابة المهندسين تعتبر بمقتضى قانونها الخاص شخصاً من أشخاص القانون العام، وقرارها إداري يصدر عنها ويعتبر قابل للطعن به أمام المحكمة " .[3]

---

[1] الطماوي، سليمان محمد، مرجع سابق، ص378.

[2] الحلو، ماجد راغب، (2015)، **النظم السياسية والقانون الدستوري**، منشأة المعارف، الإسكندرية. ص378

[3] حكم محكمة العدل العليا، 1974/11/7، مجلة نقابة المحامين الأردنيين، ص1284.

وقد انقسم الفقه لطائفتين الطائفة الأولى ترجح عنصر السلطة العامة والطائفة الأخرى ترجح عنصر الخدمة المقدمة أو موضوع النشاط. [1]

إن التكييف القانوني للنقابة كمرفق عام، يتوجب معرفة الغرض الذي يستهدف الشخص المعنوي العام الوصول إليه، وأن ذلك يستلزم تحقيق بعضا من المصالح العامة ولا يصح استهداف النشاط بشكل أصلي سواء كان ذا نفع خاص أو ربح مادي.[2]

وقد أصدرت الجمعية العمومية في مصر إلى قسمي الفتوى والتشريع بمجلس الدولة الفتوى رقم 56/1/88 في 1994/7/20 جاء فيها: " من مطالعة قوانين النقابات المهنية أن الوصف المهني لا يلحق بأي من هذه التنظيمات بموجب قيام التكوين النقابي بالدفاع عن حقوق الأعضاء ومصالحهم شأن النقابات العمالية، كما لا يلحق أيا منها أيضاً لمجرد قيام النقابات بمساندة أعضائها بتطوير مهاراتهم أو تحديث أدواتهم أو تنمية دخولهم أو الإفساح لهم في فرص الرزق كما هو الشأن في الروابط والجمعيات ". [3]

وإنما اطردت سنن التشريع وسياسته على أن يلحق الوصف المهني هذا النوع من النقابات التي يصدر بها قانون ينظم فيما ينظم شئون ضبط النشاط المهني المعني والإشراف على ممارسته ورقابة مزاولته، مع حصر الأداء المهني في المقيدين بالنقابة، فمن تتوافر فيهم الشروط المحددة بالقانون، ومن يرسم إجراءات قيدهم في سجلات النقابة وأحوال رفض القيد وطرق التظلم من قرار رفض القيد، والطعن فيه، وأن يتاح للتكوين النقابي بموجب إشرافه على حسن الأداء المهني مكنة متابعة نشاط الأعضاء ومساءلتهم عن الإخلال بواجباتهم المهنية، وتوقيع الجزاءات على من يخل بهذه الواجبات سواء بوقف ممارسة المهنة أو إسقاط العضوية أصلاً، مع شمول التنظيم

---

[1] شطناوي، علي خطار، (1990)، **نظرية المؤسسات العامة وتطبيقاتها في المملكة الأردنية الهاشمية**، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، ص21.

[2] كنعان، نواف، مرجع سابق، ص101.

[3] الطماوي، سليمان محمد، مرجع سابق، ص190.

النقابي المهني تجريم مزاولة المهنة دون قيد بالنقابات المهنية، ومن ثم فقد استقر الفقه والقضاء على اعتبار هذا النوع من النقابات من أشخاص القانون العام القائمة على إدارة مرفق عام، مما يدخل أصلاً في صميم اختصاص مجلس الدولة، وكل مما يستقرا من نظم نقابات مهن المحاماة والطب والهندسة والتجاريين والصحفيين والزراعيين وغيرهم.[1]

وقد استقر قضاء المحكمة الإدارية العليا على اعتبار مهن مثل الطب والهندسة والمحاماة وغيرها مرافق عامة، وتدخل بالأصل بصميم اختصاص الدولة التي تتخلى عن ذلك الأمر للأعضاء المنتسبين للمهنة لإدارة أنفسهم بأنفسهم لأنهم أقدر على إدارة شئون المهنة التي ينتمون لها مع تخويلهم نصيب مناسب من السلطة العامة الذي يساعدهم على الاستعانة بها على تأدية الرسالة مع الاحتفاظ بحق النقابة بالإشراف والرقابة لتحقيق الصالح العام، مع أن ذلك لا يغير من التكييف القانوني للمهن المختلفة بوصفها مرافق عامة.[2]

ولذلك فقد أستقر الفقه والقضاء على اعتبار النقابات المهنية من أشخاص القانون العام وأن الأصل بالنقابة المهنية هي أنها تعتبر شخص من أشخاص القانون العام الذي يحاول إدارة وتنظيم الشؤون الخاصة بالمهنة والعمل على حمايتها، وضمان حقوق الأعضاء في ممارسة مهامهم على مسئوليتهم الخاصة ولحسابهم، إلا أن هناك تطور مفاجئ أصاب النقابة وأخرجها عن حقيقة الوظائف التي تمارسها، وعمل على المباعدة بينها وبين المهام التي كانت تقوم بالأصل عليها، فقد انضمت إليها قوة القانون التي بينت أنهم لا يعملون لحسابهم ولا يقومن بممارسة الاستقلال لمهنة حرة وعلى مسئوليتهم، بل يتبعون الحكومة ووحدات الحكم المحلي والقطاعين العام والخاص

---

[1] الحلو، ماجد راغب، مرجع سابق، ص442.

[2] الجرف، طعيمه، (1995)، **القانون الإداري**، مطبعة القاهرة الحديثة، القاهرة، ص53.

ويؤدون العمل تحت إشرافهم مقابل الأجور، وهذا أضعف الحركة النقابية العمالية وألحق الضرر بها بخروج هؤلاء عن التجمعات التي تجمعهم عليه النقابات المهنية ".[1]

المطلب الثاني - إجراءات تشكيل النقابات المهنية :

من الجدير بالذكر ابتداءً ، الإشارة الى أن هناك **اختلاف كبير بين النظام القانوني لتشكيل النقابات المهنية والنظام الخاص بتشكيل النقابات العمالية** ، الأمر الذي يستوجب العروج على تشكيل النقابات العمالية في كل من الأردن والكويت ، وذلك بنحو مختصر، قبل الخوض بتفصيل في إنشاء النقابات المهنية في دول المقارنة .

الفرع الأول – إجراءات إنشاء النقابات العمالية في الأردن والكويت :

أجاز قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 للنقابات فتح فروع لها في المملكة، ونصت المادة (100) منه على الأنظمة الداخلية للنقابات حيث يضع الاتحاد العام لنقابات العمال بعد الاستئناس برأي وزارة العمل نظاماً داخلياً للاتحاد والنقابات، ونصت المادة (101) منه على أحكام توثيق أوضاع النقابات المسجلة قبل نفاذ أحكام قانون العمل الحالي، ونصت المادة (102) منه على أحكام تسجيل النقابة، ونصت المادة (103) منه على الشخصية الاعتبارية للنقابة أو الجمعية، ونصت المادة (104) منه على عنوان النقابة ومراسلاتها، ونصت المادة (105) منه على أحكام إلغاء تسجيل النقابة.[2]

---

[1] منصور، شاب توما، (1998)، **القانون الإداري، الكتاب الثاني**، مطبعة سلمان الأعظمي، بغداد، العراق. ص214.

[2] قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 والمعدل بقانون رقم 26 لسنة 2010، نصوص المواد (99–105).

كما نصت المادة (106) من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 على أحكام الحل الاختياري للنقابة، ونصت المادة (107) منه على وضع المعايير اللازمة للقيام بمهام النقابات، ونصت المادة (108) منه على حظر فصل العامل لقيامه بنشاط نقابي، ونصت المادة (109) منه على أموال النقابات، ونصت المادة (110) منه على إنشاء وتشكيل وتكوين الاتحاد المهني واتحاد نقابات العمال ونصت المادة (111) منه على حماية أعضاء النقابة، ونصت المادة (112) على حماية النقابة، ونصت المادة (113) منه على سجلات النقابة، ونصت المادة (114) منه على أحكام انتخاب عضو الهيئة الإدارية للنقابة، ونصت المادة (115) منه على فتح فروع للنقابة، ونصت المادة (116) منه على الحل القضائي حيث أنه يوجب نص هذه المادة لوزير العمل أن يتقدم بدعوى إلى محكمة البداية طالبا فيها حل أي نقابة، إذا ارتكبت إحدى المخالفات المنصوص عليها في هذه المادة، ونصت المادة (117) منه على كيفية التصرف بأموال النقابة بعد حلها، ونصت المادة (118) منه على ميزانية النقابة، ونصت المادة (119) منه على العقوبات المقررة على النقابات في حال مخالفتها لأحكام هذا القانون.[1]

إن تأسيس النقابات العمالية في الأردن يتم وفق أحكام قانون العمل الذي ينظم حرية تكوين هذه المؤسسات والانتساب إليها، شريطة أن تراعي الحفاظ على الاستقرار الوطني والحفاظ على النظام العام وصيانته بعناصره المتعددة، مثل الأمن العام والسكينة العامة والصحة العامة والأخلاق والآداب العامة، كما يجب أن تكون النقابات مشروعة وان يكون الانضمام إليها أيضا

[1] قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 والمعدل بقانون رقم 26 لسنة 2010، نصوص المواد (106–119).

مشروعا، وبعكس ذلك فإن هذه النقابات يتم التعامل معها على إنها غير مشروعة وان الانضمام إليها غير مشروع، وأن قانون العقوبات يعمل على معاقبة التكوين والانضمام والانتساب غير المشروع لمثل هذه النقابات.[1]

كما تضمنت المادة (98) الشروط المطلوبة في تأسيس النقابة منها شروط شكلية وإدارية ومنها شروط تتعلق بعدد الأشخاص حيث تضمنت المادة (98) "لا يقل عدد الأشخاص الذين يرغبون في تأسيس النقابة عن خمسين شخصاً من العاملين في المهنة الواحدة أو المهن المتماثلة أو المرتبطة بعضها ببعض في إنتاج واحد"، علماً بأن المشرع الأردني وفي قانون العمل السابق رقم (21) لسنة 1960 وفي المادة (2/69/ب) قد حدد أن النقابة تؤسس بناء على طلب ثلاثين شخصاً يمارسون مهنة واحدة متماثلة ".[2]

وبالنسبة للقانون **الكويتي** ، فقبل قيام النقابة العمالية ككيان قانوني ، لا بد من إجتماع الأشخاص اللذين يجمعهم تماثل او تشابه في عمل معين ، سواءً كانوا أرباب عمل أو تابعين ، وتتوفر لديهم الرغبة في تأسيس نقابة لهم ، إجتماعاً يمثلون فيه جمعية عمومية تأسيسية ، وذلك كله بعد الإعلان عن هذا الإجتماع بما لايقل عن أسبوعين من تاريخ إنعقاده[3] .

بعد قيام هذه الجمعية بعقد الإجتماع التأسيسي ، تقوم بإقرار لائحة النظام الأساسي للمنظمة ، ويتم إنتخاب مجلس إدارة وفقاً لأحكام النظام الأساسي .

---

[1] الدبس، عصام علي، (2014)، **القانون الدستوري والنظم السياسية**، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان. ص439.

[2] قانون العمل الأردني 8 لسنة 1996 والمعدل بالقانون رقم 26 لسنة 2010، المادة (98).

[3] قانون العمل الكويتي ، المادة (100) .

يترتب على مجلس الإدارة خلال خمسة عشر يوماً من إنتخابه ، القيام بإيداع أوراق تأسيس المنظمة لدى وزارة العمل ، وتعتبر الشخصية الاعتبارية ثابتة لهذه النقابة بمجرد صدور قرار الوزير بالموافقة على إنشائها[1] .

ومن الجدير بالذكر ، أنه في حالة وجود أي خلل أو نقص في إجراءات التأسيس، فعلى الوزارة إرشاد تلك النقابة حول تصحيح ذلك ، وإذا لم تقم الوزارة بذلك خلال خمسة عشر يوماً من إيداع الأوراق ، تثبت الشخصية الاعتبارية لتلك النقابة بقوة القانون[2] .

ومن ملاحظة الشروط الشكلية والإدارية ، يظهر أن القانون الأردني والكويتي قد أخذا بنظام التسجيل لدى الجهة المعنية وهي مسجل النقابات ونقابات أصحاب العمل في وزارة العمل بالنسبة للأردن ، ولدى وزارة العمل بالنسبة للكويت، وبالتالي لا يكفي فقط إيداع الأوراق والمحاضر التأسيسية لقيام النقابة ، وإنما يتوجب صدور قرار من الجهة المعنية بالموافقة .

وبتحليل واقع نشأة النقابات العمالية في دول المقارنة ، يظهر أنها جاءت نتاجاً لمراحل متعددة، تمر فيها مرحلة التأسيس قبل الإعلان عنها ، وهي باختصار :

1-تداول فكرة التأسيس: وفي هذه الخطوة يبدأ الأفراد النشيطون بفئة معينة بسعيهم لتداول الفكرة لتأسيس المنظمة التي تمثل القطاع الذي يعملون به وفيما بينهم، حيث يتم التعريف بأهمية الفكرة والقيام بمناقشتها حتى يصبح هناك إلمام وفهم من قبل جميع الأفراد العاملين بها، ويظهروا القناعة بها كنقابة تمثلهم حيث انه بحالة زيادة عدد المؤيدين بفكرة المنظمة كبيرة، بعدها يتم الدعوة لعقد اجتماعات تشاورية عامة ومناقشة فكرة النقابة بين الأعضاء المنتسبين لها بشكل جماعي.

---

[1] قانون العمل الكويتي ، المادة (102) .
[2] قانون العمل الكويتي ، المادة (104) .

2-اللقـــاء التشـاوري: حيث يقوم بعض الأفراد الذين لهم خبرة وقبول اجتماعي لدى أعضاء المهنة بالدعوة للقاء جماعي ليتم بعدها التشاور حول الجدوى من التأسيس للنقابة، حيث يدعى إلى اللقاء ألتشاوري لكافة القطاعات والجماعات التي من الممكن أن تساهم في تشكيل النقابة، والتي يتم خلالها القيام بتبادل وجهات النظر، وفي حالة عدم اتفاقهم فيتم إعادة اللقاءات التشاورية إلى أن يتم الحسم بالخلافات.

3-المؤتمر التحضيري: وهو مؤتمر تمهيدي تتم فيه مناقشة الخطوات الأولى لتأسيس النقابة وذلك على صعيد إجراء الاتصالات وإعداد الوثائق والتقارير المطلوبة والدراسات التي تتناول الأهداف التي يصبو لها المؤسسون لإنشاء أو لتأسيس النقابة.

4-اللجنـــة التحضيريـــة: حيث أن اللجنة التحضيرية تقوم بالتمهيد لعقد مؤتمر تأسيسي، حيث تقوم بإعداد المسودة للقانون الأساسي للنقابة وللنظام الداخلي وتجري الاتصالات اللازمة لتأسيس هذه النقابة وذلك بالتفاوض بين المسؤولين عن تأسيس النقابة وتقوم بوضع التصورات عن عمل النقابة وطبيعة أنشطتها كما تتم ممارستها، كذلك تتولى اللجنة التحضيرية جميع الترتيبات الإدارية اللازمة لعقد المؤتمر التأسيسي من بيان الموعد، والمكان، وجدول أعمال الدعوة.

5-المؤتمـــر التأسيســي: ويناقش في المؤتمر أعماله التحضيرية واللجنة التحضيرية، بحيث يتم تعـديل منها ما شاء ولعل من أهم أعمال المؤتمر الإعلان عن تأسيس النقابة العمالية وإقرار نظامها الأساسي ونظامها الداخلي وانتخاب الهيئات المختلفة للنقابة ويتولى إدارة جلسات المؤتمر اكبر المشاركين سنا وعضوين من الأصغر سنا ثم مكتب المؤتمر.

6-اعتماد النقــابـة: لكي تحصل النقابة على الاعتماد والاعتراف القانونين بوجودهما، وبالتالي حصول النقابة على شخصية اعتبارية تؤهلها إلى إجراء عمليات تقاضي أمام القضاء وكيفية تملك الأموال وإجراء مختلف تصرفات قانونية، ويجب إيداع ملف تأسيس النقابة لدى وزارة العمل وتتقدم بطلب الاعتماد الرسمي لمزاولة النشاطات الخاصة بها بالصفة القانونية.

الفرع الثاني – إجراءات إنشاء النقابات المهنية في الأردن (نقابة المحامين النظاميين الأردنية نموذجاً) :

تنشأ النقابات المهنية في الأردن بموجب قانون يصدر عن السلطة التشريعية بذلك، ويحدد هذه القانون مهام النقابة ووظائفها ، ويبين كيفية تنفيذها لمهامها والأدوار الموكلة لها ، كما ينظم شؤون المهنة التي تعنى بها تلك النقابة، ومن ذلك قانون نقابة المحامين النظاميين الأردني[1]، وقانون نقابة الأطباء الأردنيين[2].

ولو أخذنا قانون نقابة المحامين الأردنيين كنموذج لهذا الموضوع ، لوجدنا أنه واعتباراً من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية ، تنشأ نقابة للمحامين النظاميين في المملكة الأردنية الهاشمية، وهي ذات مركزين ، يقع المركز الأول في عمان والآخر في مدينة القدس[3] .

كما بين هذا القانون أن نقابة المحامين تتمتع بشخصية إعتبارية، واستقلال مالي ، الأمر الذي يعني أن إيراداتها وإلتزاماتها مستقلة عن الدولة وموازنتها ، كما ينص ذات القانون على أن هذه النقابة تدار من قبل مجلس تنتخبه الهيئة العامة ، ويمثل نقيب المحامين هذا المجلس أمام الجهات القضائية والإدارية وأمام الغير[4].

[1] قانون نقابة المحامين النظاميين وتعديلاته رقم (11) لسنة 1972م ، والمنشور في الجريدة الرسمية في العدد (2357) صفحة (666) تاريخ 1972/6/5م ،

[2] قانون نقابة الاطباء الاردنيين رقم (13) لسنة 1972م والمنشور في الجريدة الرسمية في العدد (2357) صفحة (764) تاريخ 1972/6/5م .

[3] المادة رقم (2) من قانون نقابة المحامين النظاميين الاردني .

[4] المادة (3) من قانون نقابة المحامين النظاميين الاردني .

ومن الجدير بالذكر أن القانون المنشئ لهذه النقابة لم يترك أهدافها وأنشطتها عامة ، بل حدد لها هذه الأهداف التي يجب أن تعمل أنشطتها على تحقيقها، حيث تهدف لما يلي[1] :

1- الحفاظ على مصلحة النقابة ومنتسبيها وحرية المحامين .

2- تنظيم جهود أعضاء النقابة في خدمة الحق والعدل والتقدم من خلال تطوير الفكر القانوني.

3- رفع المستوى العلمي لمنتسبي النقابة وتنشيط البحث القانوني .

4- العمل على توفير الأمان المجتمعي للمنتسبين من خلال تقديم خدمات اقتصادية واجتماعية وثقافية للأعضاء ، وتنظيم معاش الشيخوخة وتوفير راتب تقاعدي وضمان العجز والوفاة، الى جانب تأسيس صندوق تعاوني لخدمة المحامين ، وتوفير العمل المهني لهم وجوانب التعاون في ممارسة المهنة.

ومن خلال مطالعة نصوص قانون نقابة المحامين الأردنيين ، يظهر أن لنتائجها أهمية كبرى في تنظيم شؤون المهنة، فهذه النقابة تنظم سجلاً سنوياً يبين أسماء المحامين المزاولين ومن هم تحت التدريب، وتعمل في هذا الجانب على التنسيق مع وزارة العدل والنيابات العامة والمحاكم واتحاد المحامين العرب ونقابة المحامين في الدول العربية وغيرها، حول تزويدها بقوائم المحامين الأساتذة[2]، كما تنظم هذه النقابة أضابير خاصة بكل محامٍ ، تشتمل على كل ما يتعلق به[3]، وتعمل أيضاً على توفير بيئة تدريبية للمحامين ، تساهم في تأهيلهم لممارس هذه المهنة[4].

[1] المادة رقم (5) من قانون نقابة المحامين النظاميين الاردني .

[2] المادة رقم (19) من قانون نقابة المحامين النظاميين الاردني .

[3] المادة رقم (20) من قانون نقابة المحامين النظاميين الاردني .

[4] المادة رقم (26) من قانون نقابة المحامين النظاميين الاردني .

وفـي جانـب الـدفاع عـن حقـوق المحـامين ، يظهـر أن هـذا القـانون قـد حصـر مهنـة المحامـاة وممارستها بالمحامين المسجلين في النقابة[1]، كما جعل القانون لأتعاب المحامي حق امتياز علـى مـا آل إلى موكله نتيجة الدعوى موضوع التوكيل[2]، وغير ذلك من الحقوق الأخرى .

وإذا انتقلنـا للبحـث فـي فائـدة نشـوء النقابـات المهنيـة بموجـب قـوانين خاصـة ولـيس بتنظـيم وتجمـع مهنـي فقط، نجد أن نشـوء النقابـة بموجـب قـانون خـاص يعـزز مـن صـلاحياتها ويرفـع مـن قدرتها على أداء المهام المنوطة بها، ولو أخذنا نقابة المحامين الأردنيين كمثال لهذا الأمر، لوجدنا أن القانون قد منحها العديد من الموارد المالية التي ترفد موازنتها، والتي لم تكن لتتحقق إلا بـنص قـانوني، لارتباطهـا بتقاضـي رسـوم إلزاميـة مـن العامـة ، ومـن ذلـك رسـوم إبـراز الوكـالات، والغرامـات والإلتزامـات المدنيـة الوابـة الـدفع فـي حالـة التخلـف عـن إجـراء الوكـالات الإلزاميـة أو التبليغ عنها[3] ، كما أقر القانون إمكانية الطعن بـالقرارات الصـادرة عن مجلس النقابـة أمـام محكمـة العدل العليا، الأمر الذي يشكل ضمانة قانونية لحماية حقوق المنتسبين من التعسف وغيره[4].

أما في الجانـب السلبي لارتباط قيام النقابة المهنية في الأردن بقانون خـاص، فنجد أن ذلك يجعل النقابات المهنية غير مستقلة تماماً عن مؤسسات وسلطات الدولة الأخرى، فليس لها ممارسة أية مهمة أو وظيفة إلا إذا سمح قانونهـا بذلك ، كمـا أن هنـاك قيـود تربطهـا بالسلطة التنفيذيـة تمـس إستقلاليتها، ومن ذلك قبولها التبرعات والإعانات كموارد مالية شريطة موافقة مجلس الوزراء[5].

وتتخذ نقابة المحامين النظاميين الأردنيـة مـن مجمـع النقابـات المهنيـة كمركـز رئيسـي لهـا، الـذي يقـع فـي منطقـة الشميسـاني فـي العاصـمة عمـان ، ولهـا فـروع أخـرى فـي مختلـف محافظـات

---

1 المادة رقم (38) الفقرة (1) من قانون نقابة المحامين النظاميين الاردني .

2 المادة رقم (51) الفقرة (1) من قانون نقابة المحامين النظاميين الاردني .

3 المادة رقم (102) من قانون نقابة المحامين النظاميين الاردني .

4 اأحكام الفصل الثالث عشر من قانون نقابة المحامين النظاميين الاردني .

5 المادة رقم (102) الفقرة (6) من قانون نقابة المحامين النظاميين الاردني .

المملكة، على نحو يمكنها من أداء مهامها بالشكل المطلوب ، وتقديم الخدمة النقابية لجميع المنتسبين في مختلف المحافظات.

الفرع الثالث – إجراءات إنشاء النقابات المهنية في الكويت:

لا توجد في الكويت أية تشريعات تنظم عمل النقابات المهنية على غرار الوضع القائم في الأردن، لذا فإن المهنيون ينظمون أنفسهم استنادا لأحكام القانون رقم (24) لسنة 1962م بشأن الأندية وجمعيات النفع العام[1] ، وفي هذا الفرع ، سنأخذ جمعية المحامين الكويتين كمثال لهذه الإتحادات المهنية ، التي لم تجد تشريعات خاصة بها تقوم بها كنقابات مهنية .

لقد نصت ديباجة النظام الأساسي لجمعية المحامين الكويتية على أن هذه الجمعية تقوم وتنشأ بموجب أحكام قانون الأندية وجمعيات النفع العام ، والسبب في ذلك حاجة المهنيون من أبناء مهنة المحاماة للتنظيم النقابي مع وجود عجز وقصور تشريعي عن تنظيم هذه المسألة[2].

إن هذا الأمر لا يجعل من مفهوم جمعية المحامين الكويتية كبديل نقابي، ذلك أنها وبموجب أحكام القانون ترتبط إرتباطاً وثيقاً بوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، الى جانب إمكانية نشوء جمعيات مهنية مماثلة أو مرتبطة بذات المهنة[3].

تنشأ جمعية المحامين الكويتية من خلال تقديم طلب الى وزارة الشؤون الإجتماعية والعمل خلال ثلاثين يوماً من تأسيس الجمعية ، ويرفق بالطلب نسختان من النظام الأساسي الذي تم إقراره من المؤسسين، ونسخة من محضر جلسة الجمعية التأسيسية التي تم فيها اختيار أعضاء مجلس الإدارة ، وكشف بأسماء أعضاء مجلس الإدارة، الى جانب شهادة من وزارة الداخلية بعدم اعتراضها على أي من المؤسسين[4].

---

[1] مقال بعنوان (ملف النقابات) – منشور على الموقع الالكتروني لمركز الخليج لسياسات التنمية – الرابط: (www.gulfpolicies.com) .

[2] أنظر في ذلك ديباجة النظام الأساسي لجمعية المحامين الكويتية والتي تأسست سنة 1963م بالقرار الوزاري المعدل رقم (13) لسنة 1997م.

[3] ومن ذلك الجمعية الكويتية للدفاع عن الدستور والمشروعية .

[4] أنظر المادة (6) من قانون الأندية وجمعيات النفع العام الكويتي .

بالرغم من اعتراف التشريع الكويتي بدور جمعية المحامين الكويتية في المشاركة بتنظيم مهنة المحاماة في الكويت[1] ، إلا إنها لا تمثل نقابة بالمعنى الدقيق ، فهي لا تتمتع بالاستقلال عن السلطة التنفيذية، ذلك أن نشوئها يرتبط بموافقة وزير الشؤون الاجتماعية والعمل[2]، كما أن الموافقة على مجلس إدارتها يجب أن يقترن بعدم وجود موانع من وزارة الداخلية[3]، كما أن القانون يمنع عليها التدخل في السياسة نهائياً[4]، وهذا أمر يتنافى مع طبيعة العمل النقابي، الذي يشكل جزءً كبيراً من مؤسسات المجتمع المدني والتعبير الديمقراطي، فالنقابات تشارك كثيراً في التعبير عن الرأي العام تجاه قضية سياسية ما .

وبمتابعة الواقع في الكويت، يظهر أن هناك دعوات ومطالبات مستمرة نحو تأسيس نقابة مهنية للمحامين، تقوم استناداً لقانون خاص ينظم أحكامها، ولكن هذه الدعوات لم تأتي ثمارها حتى الآن في نيل المحامين الكويتيين حق التمثيل النقابي بالمعنى المقصود وفق أحكام الدستور[5].

[1] ومن ذلك ما نصت عليه المادة رقم (7) من القانون رقم (42) لسنة 1964م في شأن تنظيم مهنة المحاماة أمام المحاكم الكويتية، والتي جاء فيها "يقدم طلب القيد في الجدول العام الى لجنة قبول المحامين، التي تشكل برئاسة رئيس جمعية المحامين أو من ينوب عنه في حالة غيابه، وعضوية إثنين من أعضاء مجلس إدارتها" ، وما نصت عليه المادة (11 مكرر) من نفس القانون بقولها "لا يجوز التحقيق مع محام في جريمة متصلة بعمله إلا بمعرفة النيابة العامة ، وعليها إخطار رئيس جمعية المحامين أو من ينوب عنها بما اتخذته من إجراءات بشأن المحامي ومواعيد التحقيق، ولرئيس الجمعية أو من ينيبه حضور التحقيق، وللجمعية طلب صور التحقيق بغير المرسوم".

[2] أنظر نصوص المواد (8) و (9) من قانون الأندية وجمعيات النفع العام الكويتي .

[3] أنظر المادة (8) من قانون الأندية وجمعيات النفع العام الكويتي .

[4] أنظر المادة (6) من قانون الأندية وجمعيات النفع العام الكويتي .

[5] مقال بعنوان "المحكمة تهيب بالمشرع سد الفراغ : سارعوا الى إصدار تشريع ينظم النقابات المهنية" –جريدة القبس –العدد (14393)- تاريخ النشر 2013/6/14م .

الفصل الثاني

ضوابط وآثار حل النقابات المهنية والرقابة عليها

يتم تأسيس النقابات بناء على تلاقي إرادة الأعضاء والاتفاق فيما بينهم على تكوين نقابة، كذلك فإن انتهاء الحياة بالنسبة للنقابة يكون بالاتفاق بين الأعضاء المنتسبين لها على الحل، وبناءً عليه فان الجمعية العمومية للنقابة يفترض أنها الجهة المخولة والوحيدة التي تمتلك الحق بتقرير مصير النقابة وحلها، باعتبار أن الجمعية العمومية هي التي تملك سلطة عليا وتضم الأعضاء.[1]

إن الحق في تأسيس وتشكيل النقابات ليس معناه غياب المساءلة والرقابة، فعلى النقابات أن تكون مسؤولية تجاه كل ذي مصلحة وفي حدود تلك المصلحة التي تبرر الرقابة، فمن المهم أن تقوم الرقابة على أعضاءها في جميع الشؤون وعلى جميع أنشطتها ومرافقها، ومن الضرورة إشراك النقابات المهنية في جميع الأنشطة العامة التي تقوم بها الدولة على المستوى الوطني لأنها تتسم بالحياد وعدم التحيز لجهة ما.[2]

وتعني كلمة حلّ أي فضّ ، فيقال حلّ المجلس النيابي أي فضُّ المجلس النيابي وإنهاء حق أعضائه في النيابة عن ناخبيهم[3] ، وبالتالي يفيد الحلّ هنا إنهاء الوجود الفعلي والقانوني للهيئة أو المنظمة أو غيرها .

ومن الجدير بالذكر أن الاتفاقية العربية سنة 1977 نصت في المادة (21) على أنه: " لا يجوز للجهة الإدارية وقف أو حل نقابة العمال إلا بحكم قضائي، وذلك بمخالفة القانون أو النظام الأساسي للمنظمة".[1]

---

[1] الزيدي، محمد. (2010). **الحريات النقابية**، دار الشروق للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، الأردن. ص36.

[2] السيد، مصطفى، (2015). **الروابط المهنية**، دار الأمل للنشر والطباعة والتوزيع، عمان، الأردن. ص35

[3] منشور على الموقع الالكتروني لمعجم المعاني الجامع ، الرابط: (http://www.almaany.com/) .

وقد ورد في المادة (80) من ملحق الاتفاقية العربية لسنة 1970 أنه: " لا يجوز حل النقابات إلا بحكم قضائي أو للأسباب التي تنص عليها أنظمتها الأساسية "، وإذا كان الحل القضائي فانه يصدر عن المحاكم الابتدائية بطلب من النيابة العامة.[2]

ويبين هذا الفصل من الرسالة ، النظام القانوني لحل النقابات في كل من الكويت والأردن، محيطاً بأهم الجوانب القانونية المرتبطة بهذا الموضوع ، ذلك كله من خلال بيان الضوابط التشريعية لحل تلك النقابات ، وعليه يقسم هذا الفصل الى مبحثين ، يتناول المبحث الأول الضوابط المحيطة بحل النقابات ، في حين يتناول المبحث الثاني مسألة الرقابة على حل النقابات المهنية وتطبيقاتها .

المبحث الأول

ضوابط حل النقابات المهنية

إن حل النقابات المهنية لا يكون بشكل تعسفي تقوم به السلطة بعيدا عن الإطار القانوني، بل يجب احترام الدستور والنصوص القانونية الناظمة لعمل هذه النقابات وعدم المساس بها، كذلك يجب أن يتماشى حلها مع أحكام الدستور والنصوص القانونية، وكما هو معروف فأن النقابات المهنية تتمتع بمقتضى القوانين التي تحكم إنشائها للسلطة التنظيمية التي تساعد النقابة على تحقيق الأهداف التي تم تأسيس النقابة من أجلها، وان كل عضو من أعضاءها قد يخالف قواعد التأسيس فانه يتعرض للعقوبات التأديبية، وعندما تصدر النقابة هذه القواعد فإنها تقوم بممارسة السلطة التنظيمية والإشرافية والرقابية، لذلك فإنها تخضع لوصاية إدارية تفرضها عليها السلطة التنفيذية،

---

1 الاتفاقية العربية سنة 1977

[2] ملحق الاتفاقية العربية لسنة 1970

بعد أن تقوم النقابات المهنية بوضع مشاريع القوانين لنظامها القانوني أو للقواعد التي تحكم سلوك العاملين المهني شريطة أن تكون صادرة عن الوزير المختص.[1]

وكما هو معروف فإن الدستور بالدولة هو الذي يحدد سلطاتها العامة على مؤسساتها، واختصاصات كل منها، فالسلطة التشريعية تختص بالأساس بسن ووضع التشريعات والقوانين التي تشمل القواعد العامة المجردة، وإذا كانت السلطة التشريعية تختص بالأساس بوضع القوانين فإن الدستور يخولها تلك الصلاحية، بالإضافة إلى ذلك يمنحها اختصاصات أخرى ويطلق على الأعمال التي يقوم بتأديتها البرلمان أو تؤدى بإحدى الهيئات التابعة له لتنفيذ تلك الاختصاصات اصطلاح الأعمال البرلمانية.[2]

المطلب الأول - الضوابط التشريعية لحل النقابات في دولة الكويت:

يمثل الدستور الكويتي القانون الأعلى الذي على أساسه يتم وضع بقية القوانين والتشريعات في دولة الكويت، وبمثابة الانطلاقة الكويتية حتى أنه لا ينبغي أن يكون أي قانون أدنى مخالفا لما جاء في الدستور الكويتي الذي حدد الاختصاصات والصلاحيات للمؤسسات كافة، ووضع الأسس والضوابط في أمور التشريع وسن القوانين والرقابة على مختلف الأمور التي تهم البلاد، كما كفل هذا الدستور الحريات العامة للمواطنين وضمن لهم حقوقهم وبين لهم الواجبات المطلوبة منهم.

ولما كانت الكويت لم تقر حتى الآن قيام أية نقابة مهنية بالمعنى الدقيق، وبمقتضى قانون خاص ينظمها ، فإن الحديث سيدور عن حل ما يقوم مقام تلك النقابات المهنية تحت مسمى جمعيات النفع العام، وسيختص بالبيان والتوضيح كنموذج لهذا الأمر، حول جمعية المحامين الكويتية، والتي تتشابه في أساس قيامها مع غيرها من الجمعيات المهنية ، المستندة لقانون الأندية

[1] الطماوي، سليمان محمد، (2015)، **مبادئ القانون الإداري**، دار الفكر العربي للنشر والتوزيع، القاهرة. ص51

[2] الطبطبائي، عادل. (2009). **النظام الدستوري في الكويت، دراسة مقارنة**، دار السلاسل، الكويت.

وجمعيات النفع العام الكويتي ، مع الإشارة قبل ذلك كله الى أحكام حل النقابات العمالية، منعاً للخلط وإثراءً لهذه الدراسة.

الفرع الأول - الضوابط الدستورية لحل النقابات في دولة الكويت :

لقد كفل الدستور الكويتي في (المادة 43) حرية تكوين النقابات، حيث نصت هذه المادة على: "حرية تكوين الجمعيات والنقابات على أسس وطنية وبوسائل سليمة مكفولة وفقاً للشروط والأوضاع التي يبينها القانون، ولا يجوز إجبار أحد على الانضمام إلى أي جمعية أو نقابة". [1]

وتقرر المادة 43 من الدستور الكويتي 1962 حرية تكوين الجمعيات والنقابات، دون النص على الهيئات، التي تشمل في مدلولها العام بصفة خاصة الأحزاب السياسية، وذلك حتى لا يتضمن النص الدستوري الإلزام بإباحة إنشاء هذه الأحزاب، كما إن عدم إيراد هذا الإلزام في صلب المادة ليس معناه تقرير حظر دستوري يقيد المستقبل لأجل غير مسمى ويمنع المشرع من السماح بتكوين أحزاب إذا رأى محلا لذلك ،وعليه فالنص الدستوري المذكور لا يلزم بحرية الأحزاب ولا يحظرها، وإنما يفوض الأمر للمشرع العادي دون أن يأمره في هذا الشأن أو ينهاه. كما تقرر المادة (43) من الدستور الكويتي 1962 حرية تكوين الجمعيات والنقابات، وهذا النص الدستوري يتوافق مع الحريات النقابية التي كفلتها المواثيق الدولية وتشرف على مراقبة كفالة حريات المنظمات النقابية كل من منظمة العمل الدولية ومنظمة العفو الدولية على اعتبار أن حق العمل النقابي كفله الميثاق العالمي لحقوق الإنسان، وكانت منظمة العمل الدولية عقدت عدة اتفاقيات تمثل معاهدات دولية تلتزم بها الدول لضمان الحرية النقابية للنقابات. [2]

[1] دستور دولة الكويت الصادر في عام 1962.
[2] المذكرة التفسيرية لدستور دولة الكويت الصادر في عام 1962.

ومن أهم هذه الاتفاقيات هما الاتفاقية رقم (87) الخاصة بالحرية النقابية وحق التنظيم الصادرة عام 1984 والاتفاقية رقم (98) الخاصة بحق التنظيم والمفاوضات الجماعية الصادرة عام 1949، هذا من جانب ومن جانب آخر بناء على هذا النص الدستوري فلا يجوز أن تحل هذه النقابات التي أنشئت متوافقة مع الضوابط والشروط أن تحل حلا تعسفيا بعيدا عن الأطر القانونية المعتمدة في مثل حل تلك النقابات.

ويرى الباحث أهمية أن يتم تنظيم تأليف النقابات ومراقبة مواردها بموجب قانون، وبما يتوافق مع الحريات النقابية التي كفلتها المواثيق الدولية، إذ أن دور القانون ينحصر بتنظيم طريقة التأليف، فالقانون لا يحظر تأليف النقابة أو تعليق تأليفها على موافقة أي جهة، أو تعليق تأليفها على أي شرط يؤدي بالنتيجة إلى مصادرة الحق في تأليف النقابات.

الفرع الثاني - الضوابط القانونية لحل النقابات في دولة الكويت :

يبين هذا الفرع ، النظام القانوني لحل النقابات العمالية في الكويت ، لينتقل الى الحديث عن حل جمعية المحامين الكويتية ، كنموذج يقترن بالجمعيات المهنية، التي تقوم مقام النقابات المهنية في الوضع الراهن.

أولاً – الضوابط القانونية لحل النقابات العمالية في الكويت :

يعد قانون رقم 38 لسنة 1964 في شأن العمل في القطاع الأهلي (1964/38) الخطوة الأولى لتكوين النقابات والاتحادات العمالية في دولة الكويت، فقد نظم تشكيل وتكوين النقابات، وجاء بالقانون المذكور في الباب الثالث عشر مادة 69 ما يلي: " حق تكوين اتحادات لأصحاب الأعمال، وحق التنظيم النقابي للعمال مكفول وفقاً لأحكام هذا القانون، ويكون للنقابة أو الإتحاد طبقاً لأحكام هذا الباب الشخصية الاعتبارية، وتسري أحكام هذه المواد على العمال في القطاع

الحكومي. كما منحت المادة رقم (70) من القانون للعمال الذين يشتغلون في مؤسسة واحدة أو حرفة واحدة أو صناعة واحدة أو بمهن أو صناعات أو حرف متماثلة أو مرتبط بعضها ببعض، أن يكونوا فيما بينهم نقابات ترعى مصالحهم وتدافع عن حقوقهم وتعمل على تحسين حالتهم المادية والاجتماعية وتمثلهم في كافة الأمور المتعلقة بشؤون العمال. [1]

كما تنص المادة (72) من قانون العمل الكويتي 1964 على: " لا يجوز للعامل أن ينضم إلى نقابة إلا إذا بلغ من العمر ثمانية عشر عاما وكان حسن السيرة والسلوك بشهادة معتمدة من الجهة المختصة. ويجوز للعمال غير الكويتيين إذا توفر فيهم هذان الشرطان بجانب حصولهم على بطاقة عمل أن ينضموا إلى النقابة دون أن يكون لهم الحق في أن ينتخبوا أحدهم لكي يمثلهم ويبدي وجهة نظرهم لدى مجلس إدارة النقابة، ويحظر على العامل غير الكويتي الانتساب إلى النقابة إلا إذا مضى على وجوده بالكويت مدة خمس سنوات متتاليات من تاريخ صدور هذا القانون. ولا يجوز لأي عامل أن ينضم لأكثر من نقابة واحدة."[2]

ويرى الباحث أن القانون الكويتي كفل حق العمال بتكوين الاتحادات وهو حق غير مقيد بقيود، بل أن المشرع الكويتي جعل ممارسة هذا الحق غير معلق بأي شرط، الأمر الذي يترتب عليه عدم جواز منع الكويتي من ممارسة أي عمل، بل أنه لا يجوز إلزامه بممارسة أي عمل أو الانتساب لنقابة معينة.

وفيما يتعلق بحل النقابة العمالية فقد أجازت المادة رقم 77 من قانون رقم 38 لسنة 1964 حل النقابة على إحدى الصورتين الآتيتين:[3]

---

[1] قانون رقم 38 لسنة 1964 في شأن العمل في القطاع الأهلي (1964/38).

[2] قانون العمل الكويتي 1964

[3] قانون رقم 38 لسنة 1964 في شأن العمل في القطاع الأهلي (1964/38).

"أ- حلا اختياريا: بحيث تصفى أموال النقابة بقرار يجب أن يكون صادر من الجمعية العمومية طبقا لنظام النقابة الأساسي على أن يتم إخطار وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل في ظرف أسبوع من تاريخ قرار الحل.

ب- حلاً إجبارياً: و يكون عن طريق إقامة الدعوى من قبل وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل أمام المحكمة الكلية من اجل إصدار الحكم بحل النقابة إذا قامت بعمل يخلف أحكام هذا القانون والقوانين المتعلقة بحفظ النظام العام والآداب أو مخالفة النظام الأساسي ويجوز استئناف حكم المحكمة خلال (30) يوما من تاريخ صدوره لدى محكمة الاستئناف التي يكون حكمها نهائيا.

وتسلم أموال النقابة بعد تصفيتها في جميع الأحوال إلى وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل.

ثانياً – الضوابط القانونية لحل الجمعيات المهنية في الكويت (جمعية المحامين نموذجاً):

لقد قرر المشرع الكويتي إمكانية حل جمعية المحامين الكويتية حلاً إجبارياً أو إختيارياً، وفق ضوابط وأحكام معينة ، وهي على النحو التالي:

1. الحل الإجباري : يتم بقرار من مجلس الوزراء بناءً على تنسيب من وزير الشؤون الإجتماعية والعمل، وذلك وفق الحالات التالية[1]:

- أن يتناقص عدد الأعضاء الى أقل من عشرة أعضاء.
- إذا خرجت الجمعية عن أهدافها وارتكبت مخالفات جسيمة لنظامها الأساسي.
- إذا أصبحت غير قادرة على الوفاء بالتزاماتها المالية.
- إذا أخلت بأحكام قانون الأندية وجمعيات النفع العام الكويتي.

كما أن هذه الجمعية تعتبر منحلةً حلاً إجبارياً، إذا تخلفت عن تقديم طلب التسجيل والإشهار وفقاً لأحكام قانون الأندية وجمعيات النفع العام وقت صدوره، على أن تقدم ذلك خلال شهرين من تاريخ العمل به ، وإذا تم حلها على هذا النحو، فإن وزارة

[1] أنظر المادة (27) من قانون الأندية وجمعيات النفع العام الكويتي.

الشؤون الإجتماعية والعمل تقوم بتصفية أموالها وتعيين الجهة التي تؤول إليها هذه الأموال[1].

2. الحل الإختياري : ويتم بعد إتخاذ الجمعية العمومية قراراً بالحل، في إجتماع غير عادي يحضره أكثر من نصف الأعضاء، وبموافقة أغلبية الحاضرين، على أن يتم إخطار وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل بذلك[2].

المطلب الثاني - الضوابط التشريعية لحل النقابات في الأردن:

الدستور الأردني هو الذي ينظم العلاقات بين السلطات ويبين حقوق المواطن ويحفظها، حيث انه أعلى التشريعات في الدولة ومرجعية النقابات المهنية القانونية في العلاقات التي تنظم عملها وفي تعريف حقوقها وبيان واجباتها وحدود صلاحياتها.

الفرع الأول - الضوابط الدستورية لحل النقابات في الأردن:

لقد نظمت المادة (16) من الدستور الأردني الحرية المتعلقة بإنشاء النقابات المهنية، ونصت على ما يلي: [3]

"1-للأردنيين حق الاجتماع ضمن حدود القانون.

2-للأردنيين الحق في تأليف الجمعيات والنقابات والأحزاب السياسية على أن تكون غايتها مشروعة ووسائلها سلمية وذات نظم لا تخالف أحكام الدستور.

3-ينظم القانون طريقة تأليف الجمعيات والنقابات والأحزاب السياسية ومراقبة مواردها".

وترك الدستور الأردني للقانون تحديد الطريقة التي تتألف بها الجمعيات والأحزاب السياسية والنقابات وكيفية مراقبة مواردها للتشريعات الأخرى، بحيث تحمي الدولة العمل أوالمهنة وتضع

---

[1] أنظر المادة (34) من قانون الأندية وجمعيات النفع العام الكويتي.
[2] أنظر المادة (28) من قانون الأندية وجمعيات النفع العام الكويتي.
[3] دستور المملكة الأردنية الهاشمية الصادر عام 1952

له تشريعاً يقوم على مبادئ أساسية، حيث نصت المادة (23) في الفقرة (و) من الدستور على "الحق في تنظيم نقابي حر ضمن حدود القانون".

ويرى الباحث من خلال مطالعة النصوص المتعلقة بالضوابط الدستورية لأحكام النقابات المهنية، أنها اكتفت بتأكيد الحرية النقابية وممارستها وفق أحكام القانون، تاركةً أمر تنظيم ما دون ذلك لغيرها من التشريعات.

الفرع الثاني - الضوابط القانونية لحل بعض النقابات في الأردن :

إن كنا بصدد الحديث عن الضوابط القانونية لحل النقابات المهنية في الأردن، إلا أنه ليس هناك ما يمنع من التعرض لحل النقابات العمالية في القانون الأردني ، وذلك لبيان الفرق في النظام القانوني للحل بين كل من هذين النوعين من النقابات ، الأمر الذي يتم بيانه على النحو التالي :

أولاً – الضوابط القانونية لحل النقابات العمالية :

طالما أن هذا النوع من النقابات يستند في أساسه الى قانون العمل الأردني ، الذي نظم النقابات العمالية ، فإنه من خلال البحث في هذا القانون يظهر أنه قد أقر ثلاثة طرق لحل النقابات العمالية[1] ، وهي :

أ- الحل الإختياري : أشار المشرع الأردني الى إمكانية حل النقابة العمالية إختيارياً، وذلك من خلال عقد إجتماع غير عادي للهيئة العامة يحدد لغاية الحل، على أن تتم الموافقة على قرار الحل من قبل ثلثي الأعضاء المسددين لاشتراكاتهم، وفي هذه الحالة يحكم النظام الداخلي مسألة تصفية الأموال والحقوق العائدة للنقابة، ويجب

[1] نصت المادة (105) من قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996م على أنه : "يقوم المسجل بإلغاء شهادة تسجيل النقابة او نقابة اصحاب العمل إذا ثبت له أنها أصبحت غير قائمة ، إما لحلها اختيارياً أو لأنها حلت وفقاً لأحكام هذا القانون أو بقرار قضائي".

أيضاً إشعار وزير العمل والاتحاد العام لنقابات العمال بقرار الحل خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ صدوره ، وينشر في الجريدة الرسمية [1].

ب- الحل القضائي : تحل النقابة العمالية بقرار قضائي من خلال دعوى يتقدم بها الوزير الى محكمة البداية طالباً في الحل ، وذلك في حالات محددة عينها القانون، وهي[2] :

- إذا ارتكبت أي مخالفة لأحكام قانون العمل ولم تستجب للإنذار الخطي من الوزارة حول تصحيح تلك المخالفة .
- إذا قامت على التحريض على ترك العمل أو الامتناع عنه أو الاعتصام أو التظاهر في حالات يحظر القانون فيها ذلك .
- إذا قامت باستعمال القوة أو العنف أو التهديد في الإعتداء أو الشروع به على حق الغير في العمل أو على حق آخر من حقوقه .

وتجدر الإشارة الى جواز إستئناف القرار الصادر من محكمة البداية بحل النقابة وذلك خلال ثلاثين يوماً أمام محكمة الإستئناف ، والتي يكون قرارها قطعياً في ذلك[3] .

ج- الحل بحكم القانون : بما أن قانون العمل قد نظم هذه النقابات العمالية ، ووضع لها من الشروط والأحكام ما يتوافق مع تمكينها من تنفيذ غاياتها ، فإنه وفي حالة فقدان هذه الشروط تكون النقابة قد حلت بحكم القانون ، ومن ذلك فقدان شرط من شروط التأسيس ، كأن يقل عدد الأعضاء عن خمسين شخصاً من العاملين في مهنة واحدة[4].

ثانياً - الضوابط القانونية لحل النقابات المهنية :

نظمت النقابات المهنية في الأردن بموجب قوانين خاصة بكل نقابة ، تبين فيها نشأة هذه النقابة ونشاطاتها ، كما تنظم تلك القوانين المهنة التي تجمع بين أعضائها، لتقوم بذلك بمهام الدولة

[1] أنظر نص المادة (106) من قانون العمل الأردني .
[2] أنظر نص المادة (116) الفقرة (أ) من قانون العمل الأردني .
[3] أنظر نص المادة (116) الفقرة (ب) من قانون العمل الأردني .
[4] أنظر نص المادة (98) من قانون العمل الأردني .

في تنظيم تلك المهنة التي ترتبط إرتباطاً وثيقاً بالصالح العام . وما يعنينا في هذا الجانب هو التنظيم القانوني لحل النقابة المهنية ، وفقاً لما تقضي به التشريعات الخاصة بها[1].

بالنظر في العديد من القوانين النقابية الأردنية ، ونأخذ على سبيل المثال هنا قانون نقابة المحامين وقانون نقابة الأطباء ، يظهر أن هذه القوانين قد أقرت بجواز حل التجمع النقابي ، إذا كانت هناك دواعي أمنية وللسلامة العامة ، وذلك بموجب قرار من مجلس الوزراء، كما أشارت تلك القوانين الى أن قرار مجلس الوزراء في هذا الشأن يكون قطعياً غير قابل للطعن[2] .

ويرى الباحث في هذا الجانب أن ورود مثل هذه النصوص في القوانين النقابية، يؤدي الى بسط سلطة الدولة في تحديد بقاء النقابة من عدمه ، ويجعلها خاضعة بشكل أو بآخر لسلطانها ، الأمر الذي يتنافى مع أحكام إتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي[3].

ويرى الباحث أيضاً أن عبارة "إذا كانت هناك دواعي أمنية والسلامة العامة" هي عبارة ذات مفهوم واسع ، من شأنها المساس بالحرية النقابية وفقاً لما تراه السلطة التنفيذية من دواعٍ، وبشكل قطعي لا يقبل الطعن.

ومن الجدير بالذكر أن قوانين نقابية أخرى كقانون نقابة المهندسين ، لم ترد في نصوصها أحكام تتعلق بحل النقابة المهنية ، الأمر الذي يجعل من حلها – وفق رأي الباحث- مقروناً بصدور قانون لاحق يقضي بالحل .

ويرى الباحث أيضاً في هذا الجانب ، أن مفهوم العمل النقابي يمثل إرادة الأعضاء المرتبطين بمهنة معينة ، ويهدف الى تحقيق طموحهم في تنظيم وتطوير مهنتهم ، حيث أن حصر قيام تلك النقابات بصدور قوانين خاصة بها ، يقيد من حرية البعض في تكوين تجمعات نقابية ، وأهم دليل على ذلك التباطؤ الذي شهدته نقابة المعلمين في إصدار قانون يقضي بتكوينها، الأمر

---

[1] من هذه القوانين : قانون نقابة المحاميين النظاميين رقم (11) لسنة 1972م ، وقانون نقابة الأطباء الأردنيين رقم (13) لسنة 1972م ، وقانون نقابة المهندسين الأردنيين رقم (15) لسنة 1972م .

[2] نصت المادة (108) الفقرة (ب) من قانون المحامين الأردني على أنه : "يحل التجمع النقابي بقرار من مجلس الوزراء لأمور أمنية وللسلامة العامة ، ويكون قراره قطعياً غير قابل للطعن" ، ويتطابق هذا النص تماماً مع نص المادة (76) الفقرة (أ) من قانون نقابة الأطباء

[3] حيث نصت المادة (4) من إتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي رقم (87) لسنة 1948م على أنه "لا تخضع منظمات العمال وأصحاب العمل لقرارات الحل أو وقف العمل التي تتخذها سلطة إدارية".

الذي كانت تبرره السلطات التشريعية والتنفيذية بأن طبيعة العمل النقابي تتنافي مع مهنة التعليم ، فالنقابات وفق نظرهم تضم تيارات سياسية يجب أن تبقى بمنأى عن فئة الطلاب ، كما أن الطلاب قد يكونوا ضحية لما تتخذه تلك النقابة من قرارات، ولكن الآمر آل بعد مطالبات وجهود عديدة الى إقرار قانون خاص بنقابة المعلمين والاعتراف بها عام 2011م[1].

المبحث الثاني

آثار الحل والرقابة التشريعية على حل النقابات

يهدف النظام الإداري في أي مجتمع إلى مواجهة الحالات التي تتطلب تدخلا قانونيا في مجال عمل النقابات المهنية، عن طريق تقرير إجراءات وقائية عند حل هذه النقابات، وطبقاً للإجراءات والضمانات المنصوص عليها في قانون السلطة القضائية وقانون الإدعاء العام وغيرها من التشريعات ذات العلاقة.

والرقابة التي تقوم بها النقابات المهنية مهمة وضرورية باعتبارها تمارس عملاً إنسانياً وغالباً ما تكون عرضة للقصور أو الانحراف، مما يستوجب الرقابة على التصرفات التي تقوم بها النقابات المهينة في أمورها الداخلية باعتبارها أشخاص معنوية عامة لا مركزية، ولضمان مبدأ المشروعية وتحقيق المصلحة العامة والمحافظة على وحدة الدولة من الناحية المهنية والاقتصادية، والرقابة على المرافق المهنية هي الجانب العملي والهام في علاقة السلطة المركزية بالمرافق المهنية اللامركزية، والأصل أن تصدر قرارات المجالس المحلية وان تكون نافذة في حدود الاختصاصات المقررة لها بمقتضى القانون ولائحته التنفيذية.[2]

---

[1] قانون نقابة المعلمين رقم (14) لسنة 2011م .

[2] ليلة، محمد كامل، (1993)، **الرقابة على أعمال الإدارة (الرقابة القضائية)**، دار الفكر العربي للنشر والطباعة، القاهرة. ص11.

ويعتبر مجلس إدارة النقابة المسئول عن إدارة وتنظيم تخطيط ومتابعة وتنفيذ القرارات المتعلقة بالأنشطة التي تمارسها النقابة، وتقع عليه مسؤولية وضع تقرير عن كافة الانشطة التي حصلت خلال السنة الماضية وذلك في نهاية كل عام، ويرفق بذلك تقرير بالميزانية وبالحساب الختامي، كذلك فقد أعطى المشرع الإدارة صلاحية الرقابة على حل النقابات المهنية من خلال مجموعة كن الضوابط، وتتمثل هذه الضوابط بالرقابة على حل النقابات المهنية.[1]

والرقابة القضائية على حل النقابات المهنية يعني وجود الهيئة القضائية لتتولى هذه الرقابة، وبما أن المسائل التي تثيرها الرقابة على حل النقابات المهنية توحي بوجد مسائل قانونية، تتمثل بالتحقق من أي مدى تتطابق به القوانين أو لا تتطابق مع الأحكام التي وضعها الدستور، فانه الطبيعي أن يتم إسناد هذه الرقابة إلى هيئة قضائية بحيث تكون بتكوين أعضائها القانوني، وبما تقدمه الهيئة من الضمانات المتمثلة بالحياد وبالموضوعية والاستقلالية والحرية بالتقاضي والعلانية بعقد جلساتها وتسبيب أحكام، وهذا ما يجعل الرقابة على حل النقابات المهنية بمثابة الضمانة الأكيدة لاحترام مبادئ الدستور.[2]

لذلك سيتم تناول ذلك من خلال مطلبين يخصص المطلب الأول لبيان الرقابة على حل الجمعيات المهنية في دولة الكويت، وخصص المطلب الثاني للتعرف على مختلف الجوانب المتعلقة بالرقابة على حل النقابات المهنية في الأردن، وكما يلي:

المطلب الأول - الرقابة على حل الجمعيات المهنية في دولة الكويت:

إن مسألة حل هذه الجمعيات ليست متروكة للجمعية العمومية دون رقابة ، بل أن المشرع قد تدخل لبسط الرقابة من الجهة المختصة على إجراءات الحل ، نظراً لتعلقها بمصالح المنتسبين ومصالح الأطراف الآخرين ، لا سيما وأن لهذه الجمعيات شخصية اعتبارية وذمة مالية مستقلة ،

[1] عصفور، سعد، (2008)، **المبادئ الأساسية في القانون الدستوري والنظم السياسية**، منشأة المعارف، الإسكندرية. ص58

[2] بدوي، ثروت، (2015)، **النظم السياسية**، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع والطباعة، القاهرة. ص417.

يترتب عليها وجود رقابة على التصرف بأموال تلك النقابات ومستنداتها عند إقرار الحل، وعليه يتناول هذا المطلب الرقابة التشريعية على مسألة حل الجمعيات المهنية في الكويت استناداً لأحكام الدستور وغيره من التشريعات ذات العلاقة.

الفرع الأول - الإطار الدستوري للرقابة على حل الجمعيات المهنية في دولة الكويت:

نظام الحكم في دولة الكويت هو أميري ديمقراطي، فدولة الكويت ذات سيادة ولها دستورها الخاص، ويرأسها صاحب السمو أمير البلاد ويشرع القوانين فيها مجلس الأمة والمكون من (50) عضوا يتم انتخابهم مرة كل أربع سنوات بالاقتراع الشعبي الحر. تنقسم السلطات بالكويت إلى سلطة تشريعية وتنفيذية وقضائية، يرأسها الأمير. ولا يُسمح وفقًا للدستور بتشكيل الأحزاب على الرغم من وجود الكتل النيابية.[1]

الرقابة على حل الجمعيات المهنية يخضع بشكل مباشر للجهة الإدارية المختصة، ويجب على مجلس إدارة الجمعية أن يقدم إلى الجهة الإدارية المختصة وإلى الاتحاد العام لنقابات العمال نسخة من الميزانية والحساب الختامي موقعاً عليها من محاسب قانوني خلال ثلاثين يوماً من اعتماد الجمعية العمومية لهما، وتهدف الرقابة على حل النقابات المهنية إلى الحيلولة دون الخروج عن نصوص الدستور باعتباره ينظم كافة القواعد التي يجب احترامها في حل الجمعيات المهنية وحماية حقوق وحريات الأفراد الأساسية، ولضمان وجود الرقابة على حلها يجب الإقرار بمبدأ مشروعية القوانين ووجود القضاء المستقل، وبالرغم من أن الرقابة على حل مثل هذه الجمعيات المهنية لا يرتبط بوجود القضاء الدستوري المتخصص، فقد توجد هذه الرقابة حتى بحالة عدم وجود القضاء الدستوري. [2]

---

[1] الدستور الكويتي الصادر سنة 1962.

[2] ليلة، محمد كامل، (1993)، **الرقابة على أعمال الإدارة (الرقابة القضائية)**، دار الفكر العربي للنشر والطباعة، القاهرة. ص11.

وقد منح الدستور الكويتي حق الرقابة على حل الجمعيات المهنية في الكويت، وأن يكون للموظفين المختصين الذين يحددهم الوزير، بقرار يصدره صفة الضبطية القضائية لمراقبة تنفيذ حل النقابة وفق أحكام القانون واللوائح والقرارات المنفذة له. [1]

الفرع الثاني - الإطار القانوني للرقابة على حل النقابات المهنية في دولة الكويت:

تُعدّ دولة الكويت أوائل الدول في منطقة الخليج العربي التي شرعت العمل النقابي بموجب قانون العمل الصادر في العام 1964م، والذي استند على المادة (43) من الدستور الكويتي، والتي نصّت على" حرّية تكوين الجمعيّات والنّقابات على أسس وطنية وبوسائل سليمة مكفولة وفقاً للشّروط والأوضاع التي يبينها القانون، ولا يجوز إجبار أحد على الانضمام إلى أي جمعية أو نقابة". [2]

بناءً على ذلك ، واستناداً لأحكام قانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي، فقد قامت العديد من النقابات العمالية في الكويت، تضم العاملين في مؤسسة معينة، أو أولئك اللذين تجمعهم حرفة معينة ، ومن هذه النقابات نقابة العاملين في شركة نفط الكويت والتي تأسست عام 1964م، ونقابة الإعلام الكويتية التي تأسست عام 1972م وغيرها .

بالرجوع الى قانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي ، الذي ينظم بشكل أساسي أحكام عمل النقابات العمالية، نجد أن مهمة الرقابة على حل مثل تلك النقابات تدخل في إختصاص وزارة الشؤون الإجتماعية والعمل ، فهي من تقوم برفع دعوى لحل النقابة العمالية المخالفة لأحكام

---

[1] الدستور الكويتي الصادر سنة 1962.

[2] المادة 43 من الدستور الكويتي لسنة 1962.

القانون، وهي من يتم إخطارها ووضعها في إجراءات الحل إذا قررت النقابة العمالية حل النقابة إختيارياً ، وهي صاحبة الولاية على أموال النقابة بعد تصفيتها[1].

أما في الجانب المتعلق بالجمعيات المهنية ، فنجد أن المشرع الكويتي لم يضع تشريعات خاصة بتكوين النقابات المهنية على غرار المشرع الأردني ، الأمر الذي قاد الى تكوين أصحاب المهن جمعيات خاصة بهم ، تنظم شؤون مهنتهم على النحو الذي تؤديه النقابات المهنية في الدول الأخرى ، ولكن دون أن تستند في نشأتها الى قانون خاص بها ينظم أحكامها، فقامت مثل تلك الجمعيات المهنية إستناداً لقانون جمعيات النفع العام[2] ، ومنها كما ذكرنا سابقاً جمعية المحامين الكويتيين، وجمعية الأطباء الكويتيين.

ومن الجدير بالذكر هنا ، أن مثل هذه الجمعيات المهنية حاولت جاهدة خلال سنوات طويلة من أجل تحويلها الى نقابة ، إلا أن نجاح محاولاتها في إقرار قانون خاص يقضي بتشكيلها كنقابة لم يرى النور حتى الآن[3]، على الرغم من معاملتها من قبل التشريعات الكويتية الأخرى كتنظيم مهني مسؤول عن أعضاء المهنة الواحدة[4]، لذلك نجدها كلما اقتربت من مرادها لتكون نقابة مهنية ، يعود الأمر بها الى البقاء كجمعية نفع عام، الأمر الذي يدعو فيه الباحث الى ضرورة إقرار تشريعات تعترف بتلك الجمعيات كنقابة مهنية، على غرار الواقع بالنسبة للنقابات المهنية في الأردن.

وبالنظر في أحكام قانون الأندية وجمعيات النفع العام الكويتي ، والذي تستند إليه الجمعيات المهنية في تأسيسها وأحكام حلها ، نجد أيضاً أن وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل هي صاحبة الولاية في الإشراف على حل مثل تلك الجمعيات ، إذ يجب إعلام تلك الوزارة بالاجتماع الذي ستعقده الجمعية العمومية لحل الجمعية ، كما أن التصرف بأموال ومستندات الجمعية التي تم

---

1 أنظر نص المادة (77) من قانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي رقم (38) لسنة 1964م .

2 الموقع الإلكتروني للمكتب الثقافي الكويتي (www.kcouk.org) . وينظم أحكام تلك الجمعيات قانون الأندية وجمعيات النفع العام رقم (24) لسنة 1962م .

3 السيد، حامد (2014م) –نقابة المحامين تعود جمعية – مقال منشور على الموقع الإلكتروني لصحيفة الوطن الكويتية –تاريخ النشر 2014/3/3م – الرابط (http://alwatan.kuwait.tt/).

4 أنظر في ذلك نصوص المواد (6) و (7) و (11) و (14) و (26) و (32) و (36) و (41) من قانون تنظيم مهنة المحاماة الكويتي رقم (42) لسنة 1964م .

حلها لا يتم إلا بقرار من الوزارة ، وهي من تحدد طريقة تصفية هذه الأموال والمستندات وكيفيتها، كما أن هذه الوزارة تحدد الجهة التي ستؤول إليها هذه الأموال والمستندات إذا لم يتم النص على ذلك في النظام الأساسي للجمعية ، أو عند تعذر تنفيذ ما نص عليه هذا النظام في ذلك الشأن[1].

المطلب الثاني - الرقابة على حل النقابات المهنية في الأردن:

بعد بيان أحكام الرقابة على حل النقابات في الكويت ، ينتقل هذا المطلب لتفصيل ذات الأحكام بالنسبة للتجمعات النقابية في الأردن ، وتسليط الضوء على أوج الاختلاف بين التشريع الاردني والكويتي في هذا الشأن .

الفرع الأول - الإطار الدستوري للرقابة على حل النقابات المهنية في الأردن:

ينص الإطار الدستوري بالرقابة على حل النقابات المهنية على أن للعمال في أي مهنة تأسيس نقابة خاصة بهم وفق أحكام هذا القانون وللعامل في تلك المهنة الحق في الانتساب إليها إذا توافرت فيه شروط العضوية، وانه يحظر على نقابات العمال ونقابات أصحاب العمل القيام بأي أعمال تنطوي على تدخل من أي منها إزاء الأخرى، بصورة مباشرة أو غير مباشرة، فيما يتعلق بتكوينها أو إدارتها أو كيفية تسيير أعمالها.

وبناءً على ما سبق فأن القواعد الدستورية في الأردن تتواءم مع الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، وغيرها من المنظمات الدولية فالمشرع الدستوري في الأردن لم يخرج عن القواعد العامة المتعلقة بحرية تكوين الجمعيات والتجمعات والاتحادات والنقابات والانتساب إليها، حيث نص الدستور في الفقرة الثانية من المادة (16) منه على هذه الحرية حيث نصت هذه الفقرة على:

" للأردنيين الحق في تأليف الجمعيات والنقابات والأحزاب السياسية على أن تكون غايتها

[1] أنظر نصوص المواد (29) و (30) من قانون الأندية وجمعيات النفع العام الكويتي.

مشروعة، ووسائلها سليمة وذات نظم لا تخالف أحكام الدستور، ونصت المادة (23) في الفقرة الثانية منها بند (و) لدى تعداد المبادئ العامة التي يقوم عليها قانون العمل على حرية تكوين النقابات للعمال بقولها "تنظيم نقابي حر ضمن حدود القانون".[1]

ويرى الباحث أن الدستور الأردني جاء متوافق مع غالبية الدساتير بالعالم، ويتماشى مع ما جاءت به المنظمات والمواثيق والمعاهدات الدولية المتعلقة بحرية تكوين وتنظيم الجمعيات والنقابات بشكل عام، ومتماشياً أيضا مع الإعلان العالمي لحقوق الإنسان فيما يتعلق بحرية التنظيم، كذلك فسح المجال للقانون لتنظيم وإنشاء وتشكيل هذه الجمعيات والنقابات بموجب قوانين خاصة تكفل بيان لكيفية إنشاء وتكوين هذه الجمعيات والنقابات وترسم الأهداف الخاصة بها مع القيام بوضع بعض القيود على ممارسة هذه الحرية، إلا أنه لم يبين الأحكام الخاصة بحل تلك النقابات ، وبالتالي ترك الأمر للقوانين الخاصة بها لتنظيم مسألة الحل وأحكامها.

الفرع الثاني - الإطار القانوني للرقابة على حل النقابات المهنية في الأردن:

مطالعة أحكام قانون العمل الأردني ، يظهر أنه قد أناط مهمة الإشراف على حل النقابة العمالية لكل من وزارة العمل ممثلة بمسجل النقابات العمالية ، والاتحاد العام لنقابات العمال، حيث يشرف مسجل النقابات العمالية على المسائل الإجرائية لحل النقابة، ويتوجب إبلاغه عن أي خطوات تتخذها النقابة في هذا الشأن[2]، أما الإتحاد العام لنقابات العمال فيتولى الإشراف على أموال تلك النقابة بعد حلها، فيقوم بتعيين البنك الذي تودع فيه هذه الأموال الى حين تأسيس نقابة جديدة، فإذا لم يتم تأسيس نقابة أخرى، تؤول الأموال المنقولة غير المنقولة للاتحاد العام لنقابات العمال[3].

---

[1] الدستور الأردني لسنة 1952 وتعديلاته، المادة (2/16).

[2] أنظر المادة (102) من قانون العمل الأردني .

[3] أنظر المادة (117) من قانون العمل الأردني .

لكن الوضع يختلف بالنسبة للنقابات المهنية، فلو بحثنا في قانون نقابة المحامين النظاميين الأردني، لوجدنا أن المشرع قد أقر بإمكانية حل التجمع النقابي إذا ارتبط بضرورات الأمن والسلامة العامة ، ولكنه أغفل بيان الأحكام المتعلقة بالرقابة على أعمال الحل، وهذا في وجهة نظر الباحث وجه من أوجه القصور، حيث كان من الأولى بالمشرع بيان الجهة المختصة بالرقابة على حل هذه النقابة، حفاظاً على حقوق المنتسبين والأطراف الأخرى، التي تشكلت بينهم وبين النقابة علاقات مختلفة .

الخاتمـــة

في الختام ، وبعد بيان الطبيعة القانونية للنقابات في التشريعين الاردني والكويتي، وبيان أحكام حلّ هذه النقابات وفقاً لهذه التشريعات، فقد خلصت هذه الرسالة الى عديد من النتائج والتوصيات، آملاً الإستفادة منها من قبل الباحثين والمهتمين بالمسائل القانونية النقابية، ملتمساً العذر عن مواطن السهو والخطأ .

أولا - النتائج :

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

1- تعد النقابات المهنية والعمالية واحدة من أهم مؤسسات المجتمع المدني، وهي ذات أهداف عامة ومحددة، إذ تقوم بخدمة الأعضاء المنتسبين لها والدفاع عن حقوقهم وعن مصالحهم المهنية والعمالية، كما أنها تعد مظهراً من مظاهر التعبير عن الحرية والمشاركة في الإدارة العامة للدولة، إذ تمارس مهاماً من مهام الإدارة في تنظيم وتطوير الممارسات لمهنة أو حرفة معينة، كما تقوم بتقاضي الرسوم المالية وإتخاذ الإجراءات التأديبية.

2- إن الحرية في تكوين النقابات بشكل عام حق دستوري نصت عليه مختلف الدساتير الحديثة، ومنها الدستور الكويتي والدستور الأردني ، إلا أن الاختلاف يقع في النواحي القانونية التي تكون سنداً لتكوين النقابات، فنجد مثلاً أن النقابات المهنية في الأردن تنشأ

بموجب قوانين خاصة تنظم أحكامها ونشأتها ووظائفها، وغير ذلك من الأمور التي تتعلق بإدارة تلك النقابات وتنظيم العضوية فيها، في حين أن الكويت لم يشهد حتى الآن إقرار قانون خاص بأي نقابة مهنية ، لذا تقوم هذه النقابات تحت مسمى جمعيات نفع عام، كجمعية المحامين الكويتيين، وجمعية الأطباء الكويتيين، وهي تستند الى قانون الأندية وجمعيات النفع العام الكويتي.

3- لقد قرر التشريع الأردني والكويتي العديد من الضوابط والأحكام لحل النقابات، فنجد أن هناك حلاً إختيارياً وآخر قضائياً ، أو حل بحكم القانون، وتختلف طرق حل النقابات باختلاف أنواعها وباختلاف التشريع المقارن الذي ينظم أحكامها.

4- إهن حلّ النقابات في التشريعات المقارنة أمر خاضع لرقابة جهة معينة بالقانون، لا سيما أن النقابة عمالية كانت أم مهنية تتمتع بالشخصية الإعتبارية ، ولها ذمة مالية مستقلة، الأمر الذي يقضي حتماً بضرورة وجود رقابة على أعمال التصفية عند حلها، وبيان النظام القانوني لمآل أموال ووثائق تلك النقابة.

5- يلاحظ أن التشريعات والقوانين في دول المقارنة قد منحت الحرية بتكوين النقابات والاتحادات يكون بتحديد الغرض من تكوينها، والذي يتمثل في رعاية المصالح الخاصة بأعضاء النقابة وبتحسين ظروفهم وحالتهم المادية والاقتصادية وتمثيلهم بمواجهة الغير.

6- تبين أن هناك بعض المعايير الأساسية بتنظيم النقابات المهنية، وهي مستندة على قواعد قانونية صادرة عن اتفاقيات ومعاهدات دولية تتعلق بإدارة وتنظيم عملها، وتقوم ببيان واجبات وحقوق العاملين المنتسبين للنقابة والنابعة من حقهم بتشكيل النقابة وإداراتهم لها، وكذلك من قيامهم بالمشاركة صياغة نظامها ولوائحها الأساسية، وحق النقابة أيضا بمنع حلها إداريا، إضافة إلى حقها بتأسيس الاتحادات الخاصة بها، وحقها بإجراء العمليات

التفاوضية وحق إبرام العهود والاتفاقات وتنظيمها للإضرابات والاعتصامات وبأسلوب يضمن عدم مساسها للصالح العام.

7- يتبين النقابات المهنية تعتبر أحد أشخاص القانون الخاص، لكونها تتشكل بالإرادة للأعضاء المنتسبين لها، ولأن الدولة لا تتدخل في تشكيليها أو بإنشائها أو بتحديد من يقوم على الإدارة فيها، وهذا يجعلها خاضعة للقضاء العادي وعدم خضوعها لقواعد القانون العام، مع أن الأموال الخاصة بالنقابة تعتبر أموالا عامة ولها حصانة وتراقبها الدولة.

ثانيا – التوصيات :

يوصي الباحث بما يلي:

1-إعادة النظر بالتشريعات التي تنظم تدخل الدولة والجهات الإدارية ذات العلاقة في عملية الرقابة على حل النقابات المهنية وتحديد أداوراها وتنظيمها في إطار من المشروعية القانونية كدولة قانون ومجتمع مدني.

2-تشكيل لجنة مختصة تمثل جميع النقابات المهنية تكون وظيفتها مراجعة جذرية وشاملة لكافة القوانين والتشريعات الوطنية التي تنظم حلها وبشكل يضمن اتفاقها مع المواثيق والاتفاقيات الدولية في هذا الشأن، وأن تؤخذ توصياتها بمنتهى الجدية حيال هذه التشريعات.

3-إسناد مهمة الرقابة على حل النقابات المهنية للمحكمة الدستورية لكونها صاحبة الكلمة الفصل فيما قد يُعرض أمامها من نزاعات حول دستورية بعض القوانين الناظمة لعمل النقابات العمالية وخاصة تلك القوانين الماسة بحقوق الإنسان وحرياته العامة.

4-إقامة الدورات التدريبية للجهات الإدارية التي تتولى الإشراف على النظام القانوني لحل النقابات المهنية، باعتبارها أحد المرتكزات الرئيسية لتطوير كفاءة النقابات ودعم قدرتها التنظيمية، وزيادة كفاءة الأعضاء مهنياً وفنياً.

5-التأكيد على أهمية دراسة النظام القانوني لحل عمل النقابات المهنية الذي يجعلها مميزه عن غيرها، وطبيعة تنظيمها للوسائل وأساليب العمل.

6-قيام المشرع الأردني والمشرع الكويتي بالنص على تعديل بعض النصوص القانونية الواردة في القوانين المتعلقة بالنظام القانوني حل النقابات المهنية، والتي تمت مناقشتها في الدراسة الحالية بحيث:

(أ) أن يكون هناك جهة رقابية محددة بالقانون على أنشطة هذه النقابات، وأن يتناول القانون أدق التفاصيل في عملية تلك الرقابة، حفاظاً على المصلحة العامة ومصالح المنتسبين وغيرهم من الأطراف ذوي العلاقة.

(ب) فصل أعمال هذه النقابات عن السياسة ، وعدم تسييس هذه النقابات.

(ج) تحديد الجهات التي يحق لها إنشاء نقابات دون تركها الى تحكم الإدارة بذلك.

(د) يتم تحديد المدة الزمنية مع اشتراط الإنذار ضمن مهلة مقبولة قبل المطالبة بحل النقابات المهنية، وأن يتضمن النظام الداخلي للنقابة كيفية تسوية أمور النقابة عند حلها، مع تحديد الجهة الإدارية التي يتم اللجوء إليها والقانون الواجب التطبيق.

(ه) بيان حدود التدخل القضائي عند حل لنقابات المهنية والمحافظة على السرية، ومنع الأعضاء من القيام بنشاطات كان بالإمكان القيام بها قبل حل النقابة، كذلك منعه من مزاولة أي نشاط مشابه بعد حل النقابة إلا في حال انتهاء المدة المحددة لحلها قضائيا.

(و) أن يتم تحديد بنود خاصة ضمن مواد القوانين الخاصة بتنظيم النقابات المهنية

(ز) حول الجوانب المتعلقة بالنظام القانوني لحل النقابات المهنية.

قائمة المراجع والمصادر

الكتـــب

إبراهيم، سعد الدين. (2010). **مشروع المجتمع المدني**، المكتبة المصرية للطباعة والنشر، مصر.

أبو رمان، حسين. (1995). **دليل النقابات المهنية الأردنية**، مركز الأردن الجديد للدراسات، عمان.

أحسن، رابحي، (2013)، **الحريات العامة، السلطة والحرية، الجمعيات، الاجتماعات العمومية، المظاهرات العمومية**، دار الكتاب الحديث، القاهرة.

بدوي، ثروت، (2015)، **النظم السياسية**، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع والطباعة، القاهرة.

الجرباوي، علي، (2012)، **فلسفة ومقومات المجتمع المدني**، دار الشروق للطباعة والنشر، عمان، الأردن.

الجبيلي، عبد المنعم الغزالي، (1964)، **تاريخ الحركة النقابية في العالم**، مكتبة يوليو، مصر.

الجرف، طعيمه، (1995)، **القانون الإداري**، مطبعة القاهرة الحديثة، القاهرة.

حسن، عبد الفتاح، (2015)، **القانون الإداري، الجزء الأول**، مكتبة الجلاء الجديد، المنصورة، مصر.

الحلو، ماجد راغب، (2015)، **النظم السياسية والقانون الدستوري**، منشأة المعارف، الإسكندرية.

حمايل، عمر، (2010). **النقابات المهنية الأردنية: خصائصها المؤسسية ودورها السياسي**، دار سندباد للنشر والطباعة، عمان، الأردن.

حنفي، عبد الله، (1998)، **دور النقابات في الحياة الدستورية (دراسة مقارنة)**، دار النهضة العربية، القاهرة. مصر.

الدبس، عصام علي، (2014)، **القانون الدستوري والنظم السياسية**، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.

الدبس، عصام علي، (2011)، **النظم السياسية، الكتاب السادس، الحقوق والحريات العامة وضمانات حمايتها**، دار الثقافة للنشر والتوزيع.

درة، عبد الباري، (2006). **دور النقابات والجمعيات المهنية في تنمية الموارد البشرية في الأردن**، منشورات المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، عمان، الأردن.

الداودي، محمد سليمان، والدجاني، منذر سليمان، (2013)، **النظام السياسي الأردني**، دار البشير، عمان.

الذنيبات، محمد، (2011)، **الوجيز في القانون الإداري**، دار الثقافة للنشر والتوزيع والطباعة، الأردن.

راضي، مازن ليلو، (2005)، **القانون الإداري**، دار المطبوعات الجامعية للنشر والتوزيع والطباعة، الإسكندرية، مصر.

الرشواني، منار محمد، (2004)، **مخاض النقابات المهنية في الأردن**، مركز دراسات الأمة، عمان.

رمضان، سيد محمود، (2014)، **الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمتي التمييز والنقض**، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

الرنتاوي، عريب الرنتاوي، (2003)، **النقابات ومؤسسات المجتمع المدني**، مركز القدس للدراسات السياسية، عمان.

الرنتاوي، عريب الرنتاوي، (2013)، **النقابات المهنية ومؤسسات المجتمع المدني**، مركز القدس للدراسات السياسية، عمان.

الروسان، محمد، (2015)، **شرح قانون التنظيم النقابي**، دار الثقافة للنشر والطباعة والتوزيع، عمان.

الزيدي، محمد. (2010). **الحريات النقابية**، دار الشروق، للطباعة والنشر، عمان، الأردن.

سليمان، عصام ، (2007)، **قوانين الجمعيات والأحزاب والنقابات العمالية: دراسة مقارنة**، بيروت، منشورات المركز العربي لتطوير حكم القانون والنزاهة.

السيد، مصطفى كامل، (2015)، **الروابط المهنية**، دار الأمل للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

الشرقاوي، سعاد. (2005). **الأحزاب السياسية وجماعات الضغط**، المكتبة الوطنية للنشر والتوزيع، الأردن.

شطناوي، علي خطار، (1990)، **نظرية المؤسسات العامة وتطبيقاتها في المملكة الأردنية الهاشمية**، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان.

الصاوي، علي، (2014). **المجتمع السياسي**، المكتبة الوطنية للطباعة والنشر، عمان، الأردن.

الطبطبائي، عادل. (2009). **النظام الدستور في الكويت، دراسة مقارنة**، دار السلاسل، الكويت.

الطماوي، سليمان محمد، (2015)، **مبادئ القانون الإداري**، دار الفكر العربي للنشر والتوزيع، القاهرة.

الطهراوي، هاني علي، (2011)، **القانون الإداري**، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، مكتبة شومان.

العابد،عدنان، (1986) ، **نقابات العمال ومنظمات أصحاب العمل في القوانين العربية**- مطبعة العمال المركزية – بغداد .

عبد الباقي، زيدان. (1992). **نظرية المؤسسة العامة المهنية في القانون الإداري**، دار النهضة العربية، القاهرة.

عبد الباقي، زيدان. (2008). **الآراء القانونية المختلفة للطبيعة القانونية للنقابات المهنية**، دار الأمل للطباعة والنشر والتوزيع.

عبيدات، محمد، (2011). **النقابات المهنية الأردنية**، عالم الكتب الحديث، إربد، الأردن.

عصفور، سعد، (2008)، **المبادئ الأساسية في القانون الدستوري والنظم السياسية**، منشأة المعارف، الإسكندرية.

العنزي، محمود، (2010)، **نحو وعي نقابي جديد**، منشورات الاتحاد الوطني لطلبة الكويت، دولة الكويت.

العنزي، محمود، (2000)، **نحو وعي نقابي جديد**، منشورات الاتحاد الوطني لطلبة الكويت، دولة الكويت.

عواضة، حسن محمد (1997)، **المبادئ الأساسية للقانون الإداري**، دار المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت.

فهمي، مصطفى أبو زيد، (1992)، **القانون الإداري (ذاتية القانون الإداري)**، الدار الجامعية، الإسكندرية.

الفياض، إبراهيم طه، (1998)، **القانون الإداري**، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، الكويت.

القباني، محمد بكر، (1992)، **نظرية المؤسسة العامة المهنية في القانون الإداري**، دار النهضة العربية، القاهرة.

القباني، محمد بكر، (2007). **نظرية المؤسسة العامة المهنية**، دار المعرفة للطباعة والنشر، عمان، الأردن.

قنديل، أماني. (2010). **المجتمع المدني في العالم العربي**، دار الشروق للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.

قنديل، أماني، (1995)، **النقابات المهنية**، المكتب العربي للمعارف، القاهرة.

كنعان، نواف، (2010)، **القانون الإداري: الكتاب الأول**، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

الكيالي، عبد الوهاب، (2011)، **الموسوعة السياسية**، دار الأمل للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

ليلة، محمد كامل، (1993)، **الرقابة على أعمال الإدارة (الرقابة القضائية)**، دار الفكر العربي للنشر والطباعة، القاهرة.

المتولي، محمد (2004)، **الاتجاهات الحديثة في خصخصة المرافق العامة بين النظرية والتطبيق**، دار النهضة العربية، القاهرة.

محارب، علي جمعة، (2011)، **القانون الإداري**، دار الفكر العربي للنشر والتوزيع والطباعة، القاهرة.

محمد، رسلي. (2006). **النقابات المهنية**، دار الأمل للطباعة والنشر، عمان، الأردن.

مرتضـي ، محمـود مرتضـى، (2009)، **دور النقابـات المهنيـة فـي دعـم التطـور الـديمقراطي،** المؤسسة العربية لدعم المجتمع المدني وحقوق الإنسان، القاهرة.

منصور، شاب توما، (1998)، **القانون الإداري، الكتاب الثاني،** مطبعة سلمان الأعظمي، بغداد، العراق.

مينو، جان. (2006). **الجماعة الضاغطة،** دار السندباد للطباعة والنشر والطباعة والتوزيع، لبنان.

الوكيل، محمد إبراهيم خيري، (2007)، **دور القضاء الإداري والدستوري في إرساء مؤسسات المجتمع المدني،** دار الفكر العربي، الإسكندرية.

الرسائل الجامعية

أبو دلال، حسام نافذ، (2010)، النقابات العمالية ودورها في التنمية السياسية في فلسطين/ رسالة ماجستير، عمادة الدراسات العليا، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.

إسماعيل، محمد أحمد، (1982)، **مبدأ الحرية النقابية لمنظمات العمل، دراسة مقارنة،** أطروحة دكتوراه، جامعة القاهرة، القاهرة.

الحنيطي، رشا (2009)، **مدى فعالية النقابات المهنية في عملية الإصلاح السياسي في الأردن،** رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، عمان.

شلبي، منير إبراهيم، (1977)، **المرفق المحلي دراسة مقارنة،** أطروحة دكتوراه، جامعة عين شمس، القاهرة.

العتيقي، عبد العزيز. (2009). **دور النقابات العمالية في تطوير قانون الشغل**، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الدار البيضاء، المغرب.

عدوان، نسرين. (2010). **الطبيعة القانونية للنقابات المهنية في القانون الأردني**، رسالة ماجستير في القانون، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، الأردن.

الأبحاث المنشورة في المجلات والمؤتمرات العلمية

البديري، إسماعيل، (2007)، التخصصية وأثرها في المرافق العامة، **مجلة جامعة بابل**، العلوم الإنسانية، المجلد 14، العدد2، بابل. ص 174.

رشيد، حيدر، (2010)، **تاريخ الحركة العمالية الأردنية واقعها الحالي ومستقبلها**، منظمة العمل العربية، ورشة العمل التدريبية، حول "تنمية الموارد البشرية وتعزيز الشراكة بين أطراف الإنتاج" المنعقد في عمان خلال الفترة من 7- 9 كانون الأول 2010. منشورات النقابة العامة للعاملين في المصارف والتأمين والمحاسبة في الأردن. ومتوفر على الموقع الالكتروني، www.gtubia.org.jo/home/Detailed/59

قبيلات، حمدي، (2012)، الطبيعة القانونية للنظام الإداري وفقا لأحكام نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007- دراسة مقارنة بالقانون المصري، **مجلة الحقوق**، جامعة الكويت، العدد (4)، ص290

المقداد، محمد. (2012). فاعلية أداء النقابات في الأردن، **المجلة الأردنية للعلوم الاجتماعية**، المجلد 5، العدد3.

التقارير والقوانين والأنظمة والتشريعات والنشرات

تقرير مركز الخليج لسياسات التنمية، متوفر على الموقع الالكتروني، .https://www.gulfpolicies.com

العمل النقابي في الكويت، متوفر على الموقع الالكتروني، http://www.ktuf.org/alamel /.

الدستور الكويتي الصادر عام 1962

دستور المملكة الأردنية الهاشمية، الصادر عام 1952.

قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 والمعدل بالقانون رقم 26 لسنة 2010، الفصل الأول/ التعريفات، المادة (20/2).

قانون النقابات العمالية المصري رقم 35 لسنة 1976.

قانون رقم 38 لسنة 1964 في شأن العمل في القطاع الأهلي (38 / 1964)

القانون رقم 24 لسنة 1962م، الصادر بشأن الأندية وجمعيات النفع العام، وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، دولة الكويت.

قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 والمعدل بقانون رقم 26 لسنة 2010، نصوص المواد (99-105).

قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 والمعدل بقانون رقم 26 لسنة 2010، نصوص المواد (106-119).

قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 والمعدل بقانون رقم 26 لسنة 2010.

قانون نقابة الصيادلة الأردنيين رقم 51 لسنة 1972.

قانون نقابة الأطباء الأردنيين رقم 13 لسنة 1972م .

قانون تنظيم مهنة المحاماة الكويتي رقم 42 لسنة 1964م .

قانون النقابات المصري رقم 35 لسنة 1976، المادة (8).

قانون العمل الكويتي 1964

قانون رقم 38 لسنة 1964 في شأن العمل في القطاع الأهلي (1964/38).

قانون نقابة المحامين الأردنيين، رقم 11 لسنة 1972.

المذكرة التفسيرية لدستور دولة الكويت الصادر في عام 1962.

الأحكام والاتفاقيات والقرارات القضائية

اتفاقية الحريات النقابية وحماية حق التنظيم والصادرة عن منظمة العمل الدولي رقم 87 لسنة 1948.

الاتفاقية العربية سنة 1977

حكم محكمة العدل العليا، رقم 87/186، **مجلة نقابة المحامين**، لسنة 1989، ص1232

حكم محكمة العدل العليا، 1967/5/17، **مجلة نقابة المحامين**، 1967، ص63.

حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية الصادر(1958/4/12)، منشور في مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الإدارية العليا، العدد الثاني، السنة الثالثة، شباط- أيار، 1958، ص1103.

حكم محكمة العدل العليا، رقم 87/186، مجلة نقابة المحامين لسنة 1989، ص1232.

حكم محكمة العدل العليا، 1974/11/7، مجلة نقابة المحامين الأردنيين، ص1284.

ملحق الاتفاقية العربية لسنة 1970

المراجع باللغة الانجليزية

Abby, D. 2004. "Managing the Employability of Professionals and Managerial tuff". World Employment Report, Vol. 1, 21, p. 13.

Gary, D. and Mallory, J. (2009). "Trade Unions in a New- Liberal World; British Trade Unions under New Labor". Rutledge Research in Employment Relations.UK.

Reuter, C. (2007). "Social Dialogue: A Tool to Promote and Defend Decent Work and Quality Jobs in Europe". German Federal Trade Union Confederation, Berlin, Germany.

Telo, I. and Llysa, B. (2012). "Trade Unions and the Issue of Responsibility for the Socio-Economic Development of the Country." South-East Europe Review No (87) Albania, pp: 87-96.

The legal system and liquidation of the unions

Summary

This thesis came as a specialized study, concerned with important legal aspects linked to the unions and its regulations. In the first chapter discussed the legal nature of the unions' law in order to show the legal center of these labor and professional organizations and its merits and characterizations from the comparative legislative; Jordanian and Kuwaiti. The second chapter, went through an important stage of the union' life circle, it is the rules of the union liquidation. In a descriptive and analysis method for the union liquidation legislation and the legal impacts as a result. Also highlighted on the regulatory aspects of the unions liquidation, all that is as a comparative study between Jordanian and Kuwaiti legislations.

At the end, the study shows important results, notably there is a disability in the current legal texts in Jordan and Kuwait in the matter of union's liquidation. And came out with some recommendations like reconsidering through the legislation that organize the state and the related administrative departments.